

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA
SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Lomas Lopez, Stephani Giselle

ASESOR: Villanueva Santamaria, Miller

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74047471

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42229735

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-5546-9258

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002-5243-1182
2	Meza Blacido, Jhon Fernando	Maestro en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho del trabajo y seguridad social	22461858	0000-0002-0121-1171
3	Aviles Quispe, Abdel	Magister en educación mención en investigación y docencia superior	22519517	0000-0003-4383-5684



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 18:30 horas del día 17 del mes de Diciembre del año 2020, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI
Mtro. Jhon Fernando MEZA BLACIDO
Mtro. Abdel AVILES QUISPE


: **Presidente**
: **Secretario**
: **Vocal**

Nombrados mediante la Resolución N° 902-2020-DFD-UDH de fecha 11 de diciembre de 2020, para evaluar la Tesis intitulada intitulo intitulo intitulo "OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO", presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **LOMAS LOPEZ, Stephani Giselle**, para optar el Título profesional de Abogado.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimitad con el calificativo cuantitativo de 16 y cualitativo de Buena.

Siendo las 19:45 horas del día 17 del mes de Diciembre del año 2020, los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI
Presidente


.....
Mtro. Abdel AVILES QUISPE
Vocal


.....
Mtro. Jhon Fernando MEZA BLACIDO
Secretario

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RESOLUCIÓN N° 902-2020-DFD-UDH

Huánuco, 11 de diciembre de 2020

Visto, el ID 277121-0000003475 de fecha 01 de diciembre de 2020 presentado por la Bachiller **LOMAS LOPEZ, Stephani Giselle** quien pide se Ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado intitulado intitulado **“OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO”** para optar el Título profesional de Abogado

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 784-2020-DFD-UDH de fecha 23 de noviembre de 2020 se Aprueba el informe final de Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado intitulado intitulado **“OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO”** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, quien anteriormente fue declarado **APTO** para sustentar dicha investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y Títulos a lo Establecido en el Art. 44 de la Nueva Ley Universitaria N° 32220; Inc. n) del Art 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. – RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, **LOMAS LOPEZ, Stephani Giselle** para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), a los siguientes docentes:

Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI	: Presidente
Mtro. Jhon Fernando MEZA BLACIDO	: Secretario
Mtro. Abdel AVILES QUISPE	: Vocal

Artículo Segundo. – SEÑALAR el día **jueves 17 de diciembre del año 2020 a horas 6:30 p.m.** dicha sustentación pública de manera virtual.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Of. Mat. Y Reg. Acad., Exp. Graduando, Interesada, Jurados (4) Asesor. Archivo,FCB/ytch

DEDICATORIA

A Dios, nuestro señor con amor leal por ser mi fortaleza y no dejarme desvanecer por las diferentes pruebas que la vida me ha dado.

A mis padres, Israel y Elizabeth, con gratitud sincera por su apoyo integral en todo el proceso de mi vida y formación profesional.

A mi amado esposo, Joel Fernando por demostrarme el mayor ejemplo de fuerza y fortaleza y ser mi motivación para alcanzar mis metas.

Stephani.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a:

A los docentes de la Universidad de Huánuco sede Tingo María por sus experiencias durante el proceso de mi formación profesional y de manera muy especial a mi asesor de tesis, *Mtro. Miller Villanueva Santamaría* por su colaboración y orientación en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
SUMMARY	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	22
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	22
2.1.3. A NIVEL LOCAL	25
2.1.4. ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	25
2.2. BASES TEÓRICAS	27
2.2.1. ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY N° 30057	27
2.2.2. ALCANCE DE LA REFORMA	27
2.2.3. ORIENTACIÓN DE LA REFORMA	29

2.2.4.	PRINCIPIOS QUE RIGEN LA LEY	32
2.2.5.	DEFINICIÓN DE PRINCIPIO	32
2.2.6.	CONTEXTO SOCIAL DE LA LEY	41
2.2.7.	POSICIONES A FAVOR	44
2.2.8.	CRÍTICAS A LA LEY	46
2.2.9.	EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	48
2.2.10.	EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA LEY N° 30057	51
2.2.11.	TIPOS DE FALTAS	54
2.2.12.	TIPOS DE SANCIONES	56
2.2.13.	EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	60
2.2.14.	ADMINISTRATIVO O EJECUTIVO	63
2.2.15.	ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD....	64
2.2.16.	APLICACIÓN EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO	67
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	69
2.4.	HIPÓTESIS.....	70
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	70
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	70
2.5.	VARIABLE	70
2.5.1.	VARIABLE DE TRABAJO	70
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE	71
CAPÍTULO III		72
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		72
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	72
3.1.1.	ENFOQUE.....	72
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	72
3.1.3.	DISEÑO	72
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	72
3.2.1.	POBLACIÓN	72
3.2.2.	MUESTRA.....	73
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	73
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	73
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	73
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..	73

CAPÍTULO IV.....	74
RESULTADOS.....	74
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	74
4.1.1. SITUACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO	74
4.1.2. SANCIONES MÁS COMUNES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO	75
4.1.3. USO DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS RESOLUCIONES.....	77
4.1.4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 91° DE LA LEY SERVIR EN LAS RESOLUCIONES.....	81
4.1.5. ANÁLISIS DE LOS SUBPRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD EN LAS RESOLUCIONES	84
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	91
CAPÍTULO V.....	92
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	92
5.1. LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	92
5.1.1. RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	92
5.1.2. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	93
5.1.3. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	93
5.1.4. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL.....	94
5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	94
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Tipos de Sanciones aplicados en las resoluciones de órgano sancionador en los procedimientos administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, en Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.....	76
Tabla N° 2 Aplicación de los indicadores del artículo 87 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	78
Tabla N° 3 Aplicación de los indicadores del artículo 91 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	82
Tabla N° 4 Nivel de observancia del subprincipio de idoneidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.....	84
Tabla N° 5 Nivel de observancia del subprincipio de necesidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.....	86
Tabla N° 6 Nivel de observancia del subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	88
Tabla N° 7 Contrastación de hipótesis.....	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Representación gráfica de las sanciones más comunes aplicadas en las resoluciones de órgano sancionador en los procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.....	76
Gráfico N° 2 Representación grafica de la aplicación de los indicadores del art. 87 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	79
Gráfico N° 3 Representación gráfica de la aplicación de los indicadores del art. 91 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	82
Gráfico N° 4 Representación gráfica del nivel de observancia del subprincipio de idoneidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	85
Gráfico N° 5 Representación gráfica del nivel de observancia del subprincipio de necesidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	87
Gráfico N° 6 Representación gráfica del nivel de observancia del subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	89

RESUMEN

La investigación titulada “Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2017-2018”, tuvo como propósito, determinar el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057; como también, establecer el nivel de observancia de los sub-principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley Servir. La metodología con la que se ha realizado la investigación, es de carácter cuantitativa, con tipo de investigación aplicada, el diseño de investigación fue Jurídico correlacional y el nivel descriptivo - explicativo. La información se ha recolectado mediante la técnica de análisis de expedientes administrativos; posteriormente se ha procesado en el programa de software SPSS que es necesario para la realizar la variable y el respectivo análisis de los datos. La población con la que se ha trabajado la investigación, es de 10 casos a través de resoluciones administrativas sancionadoras impuestas por el órgano sancionador en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, las mismas que han sido parte de la muestra. Asimismo, se concluyó en el presente trabajo, que el 80% de las resoluciones, el órgano sancionador cumplió con aplicar los fundamentos (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) del principio de proporcionalidad en las sanciones, y el 20% se comprobó que no se cumplió en aplicar los subprincipios; es decir el órgano sancionador impuso medidas inadecuadas, innecesarios y desproporcionadas a la falta cometida por el servidor. Por lo tanto se demostró que de observancia de fundamentos fue alto.

PALABRAS CLAVE: observancia, principio de proporcionalidad, subprincipios, procedimiento administrativo, sanción, falta administrativa y Ley Servir.

SUMMARY

The investigation entitled “Observance of the Proportionality Principle in the Sanctions of the Disciplinary Administrative Procedure of Law No. 30057, in the Provincial Municipality of Leoncio Prado 2017-2018”, it was intended to determine the level of observance of the fundamentals of the principle of proportionality in the sanctions of the disciplinary administrative procedure in the sanctioning phase of Law No. 30057; as well as to establish the level of compliance with the suitability, necessity and proportionality sub-principle strictly in the sanctions of the disciplinary administrative procedure in the sanctioning phase of the Serve Law. The methodology with which the research has been carried out is quantitative in nature, with the type of applied research, the research design was correlational Legal and the descriptive - explanatory level. The information has been collected using the administrative file analysis technique; subsequently it has been processed in the SPSS software program that is necessary to perform the variable and the respective analysis of the data. The population with which the investigation has been worked, is 10 cases through sanctioning administrative resolutions imposed by the sanctioning body in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, the same ones that have been part of the sample. Likewise, it was concluded in the present work that 80% of the resolutions, the sanctioning body complied with applying the fundamentals (suitability, necessity and proportionality in the strict sense) of the principle of proportionality in the sanctions, and 20% found that no the sub-principles were fulfilled; that is to say, the sanctioning body imposed inappropriate, unnecessary and disproportionate measures to the fault committed by the server. Therefore it was shown that the observance of fundamentals was high.

KEY WORDS: observance, proportionality principle, sub-principles, administrative procedure, sanction, administrative offense and Serve Law.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación estuvo orientada en determinar la observancia del principio de proporcionalidad y sus fundamentos en las sanciones (amonestación, suspensión y destitución) establecidos en la Ley Servir a través del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Por lo tanto, lo que se pretendió con la presente tesis fue investigar el nivel de cumplimiento de los elementos del principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas por el órgano sancionador a los servidores público por cometer alguna falta.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos que se presenta a continuación: El capítulo I: Problema de Investigación, detallándose la realidad de como analizan e interpretan el principio de proporcionalidad y sus elementos, así como también la gradualidad de la medida, donde planteamos los objetivos, las hipótesis, la variable, así como la justificación e importancia, la viabilidad y limitaciones de la investigación. El capítulo II: referente al. Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas doctrinarias y Jurídicas, definiciones conceptuales. El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas de investigación. El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida. El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas y la prueba de la hipótesis.

Asimismo, luego de un proceso de análisis de los resultados obtenidos, se determinó que el total de 10 expedientes analizados equivale al 100% sin embargo, solo el 80% (8 casos), el órgano sancionador cumplió en aplicar los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones y el 20% (2 casos) no cumplió en aplicar dichos fundamentos. En ese sentido, se

demuestra que 8 casos: la medida impuesta ha sido idónea, necesaria y proporcional y 2 casos las sanciones impuestas fueron inadecuada, innecesaria y desproporcional. En efecto finalmente se evidencio que el nivel de observancia de los subprincipios en las sanciones es alto.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios de calidad en las entidades públicas del Estado; el 03 de julio de 2013 fue promulgada la Ley N°30057, también denominada como Ley del Servicio Civil o Ley Servir, la misma que durante el periodo 2015 se implementó en nuestra localidad de Tingo María y que en la actualidad se encuentra en vigencia. Para tal finalidad, fue necesario que las instituciones estatales como la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado creen determinadas áreas y oficinas, que se encarguen de dar trámite a los expedientes que se formarían a raíz de la nueva aplicación de esta ley; asimismo recalcar que todas las instituciones están obligadas a acatar los nuevos parámetros establecidos en su articulado.

Ahora bien, en nuestra legislación peruana, dentro del articulado de la Ley Servir, se tiene el Título V: denominado Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, y el capítulo I y II en donde se han establecido los tipos de sanciones y el procedimiento administrativo que se debe seguir para conseguir tal finalidad. Dentro de las sanciones contempladas en esta ley, se tiene la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y la destitución del centro laboral; debiendo necesariamente imponerse cualquiera de las tres siempre que se haya incurrido en una de las faltas prescritas en el artículo 85° de la ley, asimismo también se menciona el artículo 91° sobre la graduación de la sanción, en donde prescribe que los actos de Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública

debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Como presenciamos, la ley no sólo establece los tipos de sanciones que deben imponerse a los infractores, sino que permite a la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario la posibilidad de graduar la sanción conforme a determinados criterios; tales como: previo y cuidadoso análisis de los antecedentes del servidor civil, la adecuada utilización del principio de proporcionalidad, una adecuada motivación administrativa; entonces puede verse que la construcción del artículo 91° de la LSC es un medio adecuado para que las autoridades del procedimiento disciplinario actúen en uso de sus potestades, limitando, al mínimo, toda posibilidad de cometer abusos contra los servidores civiles que se encuentran inmersos en este procedimiento. Sin embargo, estos determinados criterios, generan incertidumbre, de cómo se está aplicando las sanciones en las instituciones estatales, específicamente en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el periodo 2017-2018, en donde se ha implementado recientemente la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la misma que en la actualidad ya tiene casos concluidos. Por cuanto, esta situación nos lleva a la inquietud sobre si existe proporcionalidad entre las sanciones y las faltas administrativas que cometen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, tema que debe ser estudiado y analizado con mayor detenimiento, debido a la magnitud de su importancia para el correcto funcionamiento de la administración pública.

El principio de proporcionalidad es de gran interés en el derecho administrativo disciplinario, para definir si las conductas consumadas por los servidores tipifican como faltas, al contravenir las normas internas y demás documentos de gestión de la entidad, todo ello se traduce en otorgar la correspondiente sanción a las infracciones normativas, este principio va de la mano de la gradualidad, ya que consideramos que se encuentran íntimamente relacionadas al debido procedimiento, en este caso al disciplinario, por lo que al graduar las conductas a las sanciones que deben corresponder, de acuerdo a los criterios que la ley establece para determinar

la escala o incremento de la sanción, se tiene garantizada que esta será la más adecuada y justa.

Ahora bien, se tiene lo acotado por Espinoza Laureano (2013, p. 111), quien luego de haber realizado su investigación señala que la potestad sancionadora de la administración necesariamente regula los tipos de infracción y sus respectivas sanciones. Esta conclusión, si bien es acertada resulta ser deficiente, puesto que la opinión y/o crítica vertida sobre este tema es insuficiente, sobre todo cuando se debe tener en consideración que en la actualidad existen otras normas como el: D.L 276, D.L 728, D.L 1057, el Código de Ética, Ley 27444 y otras leyes especiales que supletoriamente, se encargan de regular las faltas y sanciones. Siendo pues, que todas deben ser consideradas al momento de analizar la potestad sancionadora del Estado, que en ocasiones esta puede ser arbitraria, y las sanciones que se estén imponiendo no sean las idóneas o proporcionales a la falta cometida por el trabajador. Por lo que, si bien se coincide con la conclusión vertida por el autor, se considera que debe ser ampliada y mucho más profunda.

Otro de los aportes doctrinarios que han sido recopilados, es el de Paredes Velásquez (2015, pp. 52-53), quien se ha encargado de disgregar correctamente el principio de proporcionalidad en tres sub-principios que deben ser analizados para que se pueda hablar de la aplicación y fundamentación de este. En ese sentido, es necesario que toda resolución que imponga un tipo de sanción, necesariamente se encuentre fundamentada en los tres sub-principios, siendo el primero el juicio de idoneidad, el segundo el juicio de necesidad y, por último, analizar el principio de proporcionalidad en sentido estricto. Resulta entonces, necesario el aporte doctrinario que ha realizado el autor ya mencionado, para así entender cómo es que se debe aplicar en la realidad jurídica el principio de proporcionalidad, especialmente en el ámbito del derecho administrativo sancionador.

También, se tiene en la doctrina de nuestro país, el artículo escrito por Tirado Barrera (2011, p. 467), quien correctamente ha señalado que el Tribunal Constitucional haya construido un esquema de interpretación apropiado para el principio de proporcionalidad, sobre todo cuando es utilizado como un control a la potestad sancionadora del Estado. Esta

opinión resulta ser acertada, puesto que el principio de proporcionalidad regulará la sanción a imponer de acuerdo a la falta que se haya cometido, teniendo en consideración que esta no debe ser excesiva y mucho menos arbitraria. Por lo que, la conclusión mencionada por el autor resulta ser acertada e importante para la presente investigación.

En mi experiencia personal como servidor público, habiendo laborado para la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el periodo de un año como Asistente de la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, pude observar directamente una problemática que muchas veces escapa de las manos del personal administrativo y que se requiere plantear algunas posibles soluciones o propuestas.

Es así, que la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil se ha creado con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. Por ello, los procedimientos administrativos disciplinarios, deberían ser atendidos de acuerdo al esquema que norma dicho dispositivo legal y su reglamento; es por eso que se decidió implementar las Secretarías Técnicas de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quienes son los órganos de apoyo técnico jurídico de las autoridades del procedimiento disciplinario, durante el desarrollo de cada una de las etapas de instrucción y sanción en las entidades estatales y en el caso que nos concierne de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Sin embargo, no se está logrando debido a ciertas deficiencias de carácter técnico jurídico, interpretativo, analítico, aplicativo, al momento de iniciar los procedimientos, instruirlos y sancionarlos administrativamente, sumado a ello la falta de objetividad y celeridad por parte de los responsables de llevar a cabo el procedimiento, que muchas veces por factores de valoración ponderativa dejan prescribir y archivar los procesos.

Finalmente, se ha convertido en la actualidad una necesidad el analizar adecuadamente cómo es que se viene aplicando la Ley Servir en las instituciones públicas, para así complementar la poca doctrina que existe al respecto, con casos reales; como las que se vienen presentando en la Municipalidad Provincia de Leoncio Prado, Es por ello que planteo esta

problemática con la finalidad de hacer un estudio sobre el índice de aplicación del Principio de Proporcionalidad y sus fundamentos en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, ¿Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1: ¿Cuál es el nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018?

P2: ¿Cuál es el nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018?

P3: ¿Cuál es el nivel de observancia del sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1: Establecer el nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018.

O2: Determinar el nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018.

O3: Señalar el nivel de observancia del sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el periodo 2017-2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación resulta de importancia para el ámbito del derecho, puesto que brinda un aporte teórico al análisis de la nueva Ley Servir, Ley N° 30057, la misma que al ser una ley reciente, debe ser estudiada desde el enfoque de la realidad jurídica, para así determinar si su aplicación se está llevando a cabo bajo el análisis correcto de sus artículos.

Asimismo el propósito de la presente investigación es desarrollar una propuesta de mejorar la evaluación de los procedimientos administrativos disciplinarios que se ven dentro de los expedientes que contienen todas las actuaciones propias de este, con la finalidad de imponer sanciones administrativas disciplinarias, que tengan en cuenta, desarrollen y justifiquen adecuadamente la gradualidad y proporcionalidad, con el fin de no presentar deficiencias, doble pronunciamiento y trámite del mismo expediente, buscando con ello el desarrollo eficiente del restablecimiento del buen funcionamiento de la entidad, en este caso de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

La investigación del problema en la función pública se justifica porque parte de la observación del investigador durante su desempeño como trabajador administrativo, de ciertas deficiencias de carácter técnico jurídico, interpretativo, analítico, aplicativo, al momento de iniciar el procedimiento

administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, factores como la posible existencia de una deficiente actuación objetiva por parte de los órganos competentes del PAD en la fase instructora y sancionadora, que muchas veces por circunstancias de valoración ponderativa dejan prescribir y archivar los procesos.

Por todo lo mencionado líneas arriba se justifica un estudio sobre la observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057 en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de esa manera proponer soluciones a este problema que se lleva a cabo dentro de una Institución de Administración en Función Pública, como lo es la MPLP, problemática que genera que se vulnere lo normado por la Ley Servir en sus procesos disciplinarios, que es bien sabido en muchos de estos casos no aplican de manera idónea y necesaria el principio de proporcionalidad.

En palabras de Roberto Hernández Sampieri “Además de los objetivos y las preguntas de investigación, es necesario justificar el estudio exponiendo sus razones, una investigación llega a ser conveniente por diversos motivos: tal vez ayude a resolver un problema social, a construir una nueva teoría o a generar preguntas de investigación. Lo que algunos consideran relevante para investigarse puede no serlo para otros, sin embargo, es posible establecer una serie de criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio, 2006).

a) Conveniencia de realizar el proyecto de investigación: El presente trabajo de investigación va a permitir establecer propuestas para la adecuada aplicación de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinarios de la Ley 30057.

b) Relevancia social de la investigación: Los resultados de la investigación buscarán solucionar una problemática a la inadecuada aplicación del principio de proporcional en las sanciones del PAD, considerando que los expedientes serán resueltos con sanciones ad hoc.

c) Implicancias Prácticas: El presente trabajo de investigación busca lograr una adecuada observancia eficaz del principio de proporcionalidad en las sanciones del PAD tipificadas en la Ley del Servicio Civil.

d) Justificación teórica: Busca generar nuevos conocimientos y fundamentos respecto al análisis de la nueva Ley Servir.

e) Justificación metodológica: El presente trabajo de investigación será realizado con la aplicación de métodos de investigación científica, de manera que en un futuro pueda servir de guía o pauta para el desarrollo de otras investigaciones en la rama del derecho administrativo, específicamente en los procedimientos administrativos disciplinarios.

f) Justificación Jurídica: Poner en conocimiento a las autoridades administrativas competentes y usuarios las deficiencias que existan en relación a la observación del principio de proporcionalidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley 30057 en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, y proponer posibles soluciones para lograr una verdadera justicia, rápida y oportuna en los procesos disciplinarios.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se entiende por limitaciones a los “obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo de la investigación” (Fidias G, 2006).

Una de las principales limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la presente investigación ha sido la ausencia de un orden adecuado de los expedientes en la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, en donde se tiene que recabar las resoluciones que servirán para la presente investigación, esto a causa de la reciente creación de dicha oficina.

De otro lado, también se tuvo dificultad para recabar la información teórica y doctrinaria, toda vez que a la fecha no existe precedente académico alguno sobre el presente tema de investigación, siendo pues difícil encontrar información y antecedentes relacionados.

La limitada empatía que pudo surgir al solicitar información al secretario técnico sobre los expedientes, materia de investigación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es viable y factible ya que se cuenta con todos los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para su desarrollo.

- Recursos financieros: Disposición de recursos financieros suficientes para realizar el trabajo de investigación, así mismo para la compra de materiales para su elaboración.
- Recursos humanos: El apoyo de colaboradores para la realización del presente trabajo de principio a fin.
- Recursos materiales: El trabajo de investigación es viable porque se cuenta con los recursos materiales suficientes para que pueda cumplir sus objetivos y se sustenta en bases teóricas y conceptuales, seleccionadas de fuentes primarias y secundarias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Beltrán, (2014) en su tesis intitulada: **“ANÁLISIS DOGMÁTICO Y NORMATIVO DE LA POTESTAD SANCIONADORA Y EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA FUNCIÓN JUDICIAL”**, cuyo objetivo fue: a) realizar un análisis dogmático y normativo del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del órgano de control de la Función Judicial y su sujeción al principio de proporcionalidad. Finalmente arribó a las siguientes conclusiones: a) Que conforme al poder facultad que le asiste al Estado, la Potestad Sancionadora se erige como un referente necesario para el adecuado cumplimiento de sus fines y funciones; lo que sujeta al servidor con la amenaza de la sanción, cuando se aparten del mandato imperativo encarnado en el deber funcional, que les asiste obedecer y respetar. b) Existen muchas dificultades para aplicar de un modo apropiado al principio de proporcionalidad, debido a la subjetividad y al grado de dificultad que representa para las personas que son encargadas de tomar este tipo de decisiones. Por esta razón, ha sido un campo pedregoso la aplicación de medidas sancionatorias que ayuden a contribuir al buen funcionamiento de la función judicial.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Alegría, Conco, Córdova y Herrera, (2011) investigaron la tesis intitulada: **“EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN MATERIA PENAL”**, quienes señalan en sus conclusiones que: Tanto la ponderación como el principio de proporcionalidad comparten los mismos sub - principios que han de analizarse cuando dos derechos se encuentran en conflicto (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto). Sin embargo, la utilización de los mismos no es

idéntica, pues en el caso de la ponderación la misma es equiparable sólo al principio de proporcionalidad en sentido estricto, siendo los otros dos sub – principios utilizados sólo para ver si es legítima la regla de precedencia condicionante que surge de la ponderación. Esto quiere decir que, para aplicar una determinada ley, es necesario que exista de por medio un análisis de los principios y sub-principios que se encuentran inmiscuidos en el caso en concreto, siendo estos últimos denominado como idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Sin embargo, esta aplicación se refiere al ámbito penal, en donde también hay de por medio una sanción, la misma que puede llegar a privar de la libertad a un individuo; situación que no es totalmente diferente a la que se presenta en el ámbito del derecho administrativo, en donde al igual que en el penal, existe una sanción que es impuesta por la autoridad administrativa, quien tiene el poder de amonestar, suspender o despedir al trabajador que haya infringido una norma administrativa. Por ello, la necesidad de aplicar adecuadamente el principio de proporcionalidad en el ámbito administrativo sancionador resulta ser la misma que existe en el derecho penal.

Espinoza, (2013) en su tesis intitulada: **“LA INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL”**, dicho autor en sus conclusiones señala que: En la práctica, las leyes especiales que con carácter sectorial regulan la potestad sancionadora de la Administración circunscriben su contenido a la tipificación de las infracciones y correspondientes sanciones a aplicarse exclusivamente en sus respectivos ámbitos (como es el caso de la LGIT), y muy raras veces desarrollan aspectos que podrían considerarse vinculados al régimen general de la potestad sancionadora y menos aún se apartan deliberadamente de los principios y reglas generales establecidos por la LPAG. Esto quiere decir que, luego de haber realizado su investigación señala que la potestad sancionadora de la administración necesariamente regula los tipos de infracción y sus respectivas sanciones. Esta conclusión, si bien es acertada resulta ser

insuficiente, puesto que la opinión y/o crítica vertida sobre este tema es insuficiente, sobre todo cuando se debe tener en consideración que en la actualidad existen otras normas que también se encargan de regular las faltas y sanciones. Siendo pues, que todas deben ser consideradas al momento de analizar la potestad sancionadora del Estado, que en ocasiones esta puede ser arbitraria, y las sanciones que se estén imponiendo no sean las idóneas o proporcionales a la falta cometida por el trabajador. Por lo que, si bien se coincide con la conclusión vertida por el autor, se considera que debe ser ampliada y mucho más profunda.

Paredes, (2015) en su tesis intitulada: **“LOS DERECHOS INESPECÍFICOS DE LOS TRABAJADORES Y EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD”**, quien adecuadamente ha señalado en sus conclusiones que: La aplicación del principio de proporcionalidad, o también denominado “test alemán”, implica la utilización de tres subprincipios o juicios, el juicio de idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto. Así, para poder restringir o limitar la aplicación de un principio en beneficio de la aplicación de otro, será necesario preguntarse previamente si dicha limitación cumple con ser idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto. El juicio de idoneidad demanda que la restricción de un derecho fundamental sea utilizada únicamente con la finalidad de alcanzar un fin legítimo y constitucional. De esta manera, el empleador que restrinja o limite un derecho fundamental de un trabajador, deberá perseguir un fin amparado constitucionalmente. El juicio de necesidad establece a su vez que para limitar o restringir de un derecho fundamental, no debe existir una medida más favorable frente a aquella que es adoptada. Finalmente, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, señala que un derecho fundamental únicamente puede ser restringido con la finalidad de poder cautelar y satisfacer la aplicación de otro derecho fundamental.

Miranda, Flores y Cabrera, (2018) investigaron en la tesis intitulada: **“GRADUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LOS**

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA 2017”, quienes señalan que: el propósito de la investigación es describir y determinar la correlación que existe entre las variables de la gradualidad y la proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios del Gobierno Regional de Arequipa 2017; análisis que se realizará mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño correlacional. Finalmente se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la gradualidad y la proporcionalidad.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Ramos, (2018) en su tesis intitulada: **“EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LA DETERMINACION RAZONABLE DEL SECUESTRO CONSERVATIVO EN EL DELITO DE LESIONES CULPOSAS, HUANUCO- 2016”**, quien señala en sus conclusiones que : Existe relación entre el principio de proporcionalidad y la determinación razonable de la medida de coerción real de secuestro conservativo. Ello a razón de que el referido principio constituye una exigencia condicionante de la actividad fiscal y, sobre todo, judicial a efectos de la valoración razonable del secuestro conservativo.

2.1.4. ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Tirado, (2011) investigo en su artículo intitulado: **“PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL”**, quien en su conclusión refiere que: Se puede apreciar que el Tribunal Constitucional ha tenido múltiples oportunidades en las que se ha referido al problema de la proporcionalidad de las sanciones administrativas. En el análisis de los casos estudiados, se puede apreciar que, luego de algunas dudas respecto de la autonomía de los conceptos razonabilidad y proporcionalidad, el tribunal se ha decantado correctamente, en nuestra opinión por mantenerse dentro de los alcances del principio de proporcionalidad. Es de destacar, sin embargo, que hubo un

momento en que se pretendió establecer un esquema particular de aplicación del principio de proporcionalidad para el caso del ejercicio de la potestad sancionadora de la administración pública pero que, debido a la falta de rigor y coherencia de su formulación, el tribunal rápidamente regresó a una versión mucho más estricta y tradicional si cabe la expresión del principio de proporcionalidad, sin que a la fecha nuestro supremo intérprete de la Constitución haya construido un esquema interpretativo particular sobre los alcances del principio de proporcionalidad cuando este es utilizado para el control de la potestad sancionadora de la administración pública, tarea que queda pendiente tanto para nuestro Tribunal Constitucional como para nuestra doctrina.

Coviello, (2011) en su artículo intitulado: **“EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO”**, señala que: El Derecho administrativo tiene sentido en tanto sirva para la defensa de los administrados y su acceso a la justicia, y en tanto asegure la vigencia del principio de legalidad y de los valores del Estado de Derecho. Precisamente, el juicio de razonabilidad es muchas veces el último remedio para purgar las decisiones arbitrarias de los poderes públicos que afectan a los administrados.

Burga, (2011) en su artículo intitulado: **“EL TEST DE PONDERACIÓN O PROPORCIONALIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO”** quien considera que: El principio de proporcionalidad debe ser utilizado no como respuesta a una situación de conflicto de derechos, sino como una garantía de racionalidad para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador y, en consecuencia, para fundamentar las decisiones de control de constitucionalidad de las leyes que afectan tales derechos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY N° 30057

La Ley N° 30057, denominada como Ley del Servicio Civil, (en adelante Ley Servir). Como toda ley dictada bajo un marco legal, regida principalmente por la Constitución Política del Perú, tiene una exposición de motivos, la misma que expone diversos aspectos y razones por las que es necesaria la dación de una ley que contemple aspectos fundamentales de la gestión de los servidores en el ámbito público.

En ese sentido, es importante analizar a fondo las razones de la dación de la Ley Servir, para así poder entender de forma posterior el rol que cumple en el ordenamiento jurídico, así como también los cambios que ha implementado en el ámbito de la contratación de servidores públicos. Entonces, en la exposición de motivos de esta ley se ha planteado que “apunta a una reforma orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público que permita mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener” (Consejo de Ministros, 2013, p. 1). Como vemos, principalmente la ley se fundamenta en la importancia de ordenar el funcionamiento del sector público, mejorando la gestión de los recursos humanos, siendo este un aparente beneficio tanto para las entidades como para los servidores de las mismas.

2.2.2. ALCANCE DE LA REFORMA

En la exposición de motivos de la Ley Servir, se ha considerado un acápite específico para determinar el alcance de la norma en el cual se indica que:

La reforma incluye alrededor de medio millón de servidores públicos en los tres niveles de gobierno, pertenecientes a los principales regímenes laborales que aplican para el Estado peruano: el régimen de la carrera administrativa (D.L 276), el régimen laboral

privado (D.L728) y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicio-CAS (D.L 1057); y que se desempeñan en entidades responsables de diversas funciones (Consejo de Ministros, 2013, p. 2).

De lo cual se puede evidenciar, que la reforma que instauró esta nueva ley abarca a todos los trabajadores, de todos los regímenes laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que no sólo mencionan a todos los decretos legislativos, sino que, señala que abarca a todos aquellos que se encuentren laborando en entidades en las diversas funciones que sean inherentes a la labor de dicha institución. En ese orden de ideas, Morales Morante, al respecto indica: “Uno de los leitmotivs alegados por la exposición de motivos es que la NLSC permitiría la unificación de los regímenes legales del personal a cargo del Estado.” Como vemos, esta posible unificación, si bien no es totalmente errónea, se considera que si esta es la finalidad de la ley, debería en primer lugar unificarse otros aspectos básicos, como son el tipo de contratación y las modalidades bajo las cuales se realiza un contrato de trabajo, puesto que no resulta coherente que se aplique una ley con connotaciones generales para leyes que rigen a determinados regímenes laborales, como el del sector público, privado y CAS.

La segunda parte del alcance de la norma prescribe que “no están comprendidos en la reforma los trabajadores de las empresas públicas ni los servidores sujetos a las carreras especiales. Sin embargo, la reforma se les aplica supletoriamente en cuanto a los principios, incompatibilidades y reglas sobre el régimen disciplinario” en este caso se entiende que aquellos que se encuentren bajo el régimen de las fuerzas armadas, siendo esto porque, ellos cuentan con otro tipo de régimen y por ende no es posible que se aplique una ley pensada en unificar sistemas.

2.2.3. ORIENTACIÓN DE LA REFORMA

La reforma que presenta la Ley Servir, principalmente se basa en garantizar el principio de mérito en la gestión de personas, es decir que busca organizar de forma concatenada los procesos de ingreso, permanencia, movilidad y mejoras remunerativas de los servidores públicos. Esta situación en su momento resulta ser un tema de debate para los trabajadores, puesto que consideraron que esta era arbitraria, y se suscitaron huelgas para solicitar la no aplicación de esta ley.

Sin embargo, la ley, más allá de apuntar a despedir a los trabajadores en calidad de servidores públicos, la verdadera orientación, según su exposición de motivos es la “profesionalización del servicio civil, es decir, la reforma busca contar con el personal más competente e idóneo para el desempeño de las distintas funciones en el Estado” (Consejo de Ministros, 2013, p. 2). En ese sentido, se señala que esta finalidad es una ventaja para el Estado y en general para la ciudadanía, debido a que asegura la meritocracia, idoneidad y profesionalización de los servidores.

Respecto a la meritocracia, se puede afirmar que ésta es sinónimo de conocimientos o prácticas, que se jerarquizan y estratifican de acuerdo a principios de excelencia y competencia, dirección y capacitación para la toma de decisiones. Una sociedad o institución es meritocrática, en la medida que se orienta por valores de máxima calificación que le permitan desarrollar un orden sistémico en función de objetivos realizables (Albornoz, 2002, p. 121).

Entonces, la Ley N° 30057, busca que el recurso humano sea escogido en mérito a sus conocimientos, a través de la aplicación de un examen que revele su aptitud académica, esto de acuerdo a cada uno de los cargos que se deseen cubrir. En ese sentido, el autor citado, también hace referencia a los valores máximos de calificación, los cuales permiten que la institución tenga un orden establecido. Entonces, se entiende que esta ley busca la contratación de

profesionales capaces y especializados en las labores del puesto, situación que es idónea, puesto que se evitará así la contratación de personal que no es competente para realizar determinada actividad, logrando así que en las entidades públicas se cuente con personal que sea capaz de solucionar los problemas de los ciudadanos, de ahí que esto también sea un beneficio para la población.

También referente a esta parte de la orientación, se debe considerar que el dejar de lado algunos regímenes laborales especiales, nos demuestra lo contrario a lo vertido por el autor citado, puesto que más allá de la unificación, se busca la coexistencia adecuada de los regímenes, para así lograr que el sistema laboral sea mucho más estable y sólido.

De otro lado, también se afirma que resulta ser un beneficio para la ciudadanía en el sentido que estas nuevas exigencias permitirían que aquellos que se han capacitado en determinada área, sea administrativa, legal, entre otras, tendrían más oportunidades de acceder a un puesto de trabajo, ya que este se realizará a través de la evaluación de determinados criterios que harán de la selección una mucho más justa y equitativa. En ese sentido, la norma también apunta a una rotación del personal que ya se encuentre laborando en la entidad, para así permitir que en cada puesto de trabajo se cuente con personal competente para realizar esas labores.

Todo lo explicado, se traduce en el siguiente gráfico, el mismo que ha sido extraído de la exposición de motivos de la Ley N° 30057.

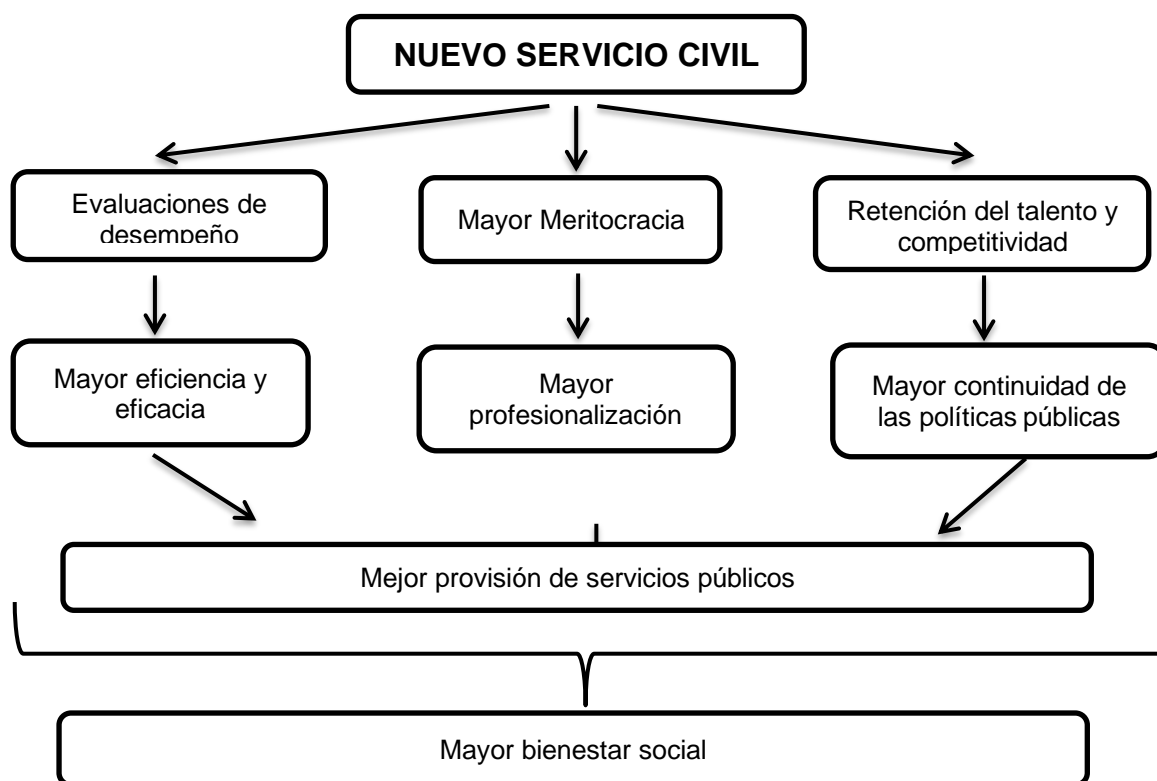


Diagrama de la Ley Servir

Según lo establecido en este diagrama extraído de la Ley N° 30057, tenemos que existen tres puntos de relevancia, la meritocracia que ya ha sido definida, las evaluaciones que ayudan a determinar la eficacia del personal que se pretende contratar, así como también la retención del talento y competitividad. Estos tres, a criterio del legislador peruano, darían como resultado el bienestar de la población, a través de una mejora en los servicios públicos. Esto hace que la Ley Servir, ante la población parezca ser un beneficio para todos, sean o no trabajadores de las entidades públicas.

Siendo así, estos resultan ser los aspectos más importantes de la exposición de motivos de la Ley Servir, sin perjuicio que más adelante en otros puntos, se vuelva a revisar este acápite para describir los demás puntos a tratar en la presente investigación.

2.2.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA LEY

La Ley N° 30057 tiene un título preliminar compuesto por tres artículos. El primero de ellos es el objeto de la ley, en donde se ha prescrito que se busca establecer un régimen único y exclusivo para aquellos que laboren en las entidades públicas. En su segundo artículo, se hace mención a la finalidad de la ley, la misma que ha sido entendida como que busca que las entidades públicas tengan un mayor nivel de eficacia y eficiencia para que de esa manera exista una mejor prestación de los servicios públicos, promoviendo no sólo la calidad de este servicio, sino también el ascenso de los trabajadores. Siendo así, en el artículo III se han tratado los principios que rigen esta ley, los cuales son 11.

Ahora bien, estos principios pueden considerarse como los pilares de esta ley reformadora, puesto que ayudan a una mejor aplicación de las normas y nuevos procedimientos que en ésta se instauran; en ese sentido se pasará a hacer una revisión en primer lugar de lo que es un principio, para luego tratar con detenimiento cada uno de estos.

2.2.5. DEFINICIÓN DE PRINCIPIO

Acerca de los principios del derecho en general, se ha hecho mención en la doctrina, que son “líneas directrices que uniforman algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Plá Rodríguez, 1978, p. 9). Siendo así, los principios de forma general cumplen un rol de vital importancia en el derecho, puesto que contribuyen a que tres principales aspectos. El primero de ellos es la promoción de nuevas normas, es decir, que contribuyen a que se ponga fin a los vacíos legales que puedan existir en el ordenamiento jurídico. De otro lado también ayuda a orientar la interpretación de normas ya existentes en

el ordenamiento, pues da a los operadores de justicia luces para que las normas se apliquen de mejor forma para cada caso en concreto. Finalmente, los principios ayudan a resolver los casos en donde sea necesario que la justicia intervenga, pero aún no se ha hecho. De otro lado, también se ha hecho mención que los principios no son otra cosa más que “estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión” (Dworkin, 2014, p. 84). Entonces, es necesario que en toda aplicación de normas, sean: laborales, civiles o penales, se haga revisión y mención de los principios que rigen cada ámbito del derecho, puesto que estos no son meras directrices de una norma, sino que en general pertenecen a la justicia, logrando así un mejor análisis de las leyes o mención a los supuestos en la norma.

2.2.5.1. Interés General

Este es el primer principio que ha sido mencionado en la Ley Servir, en su artículo III, literal a), el cual se funda en la “necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos”. Ahora bien, según lo ha mencionado la doctrina, el interés general:

Se erige así en un elemento clave en el Estado de Derecho para la justificación de la acción administrativa, e incluso de la legal, en la determinación del alcance de los derechos que pueden ser sacrificados o sufrir restricciones como consecuencia, precisamente, de la presencia de intereses generales que obligan a articularlos con los derechos e intereses particulares con los que eventualmente pueden tropezar (Salcedo Fernández del Castillo, 2014, p. 15).

Siendo así, este principio es parte del derecho administrativo, evidenciándose por qué se ha utilizado como principio rector para la aplicación de la Ley Servir. El autor citado hace mención que este principio justifica el actuar de la administración, aun cuando a veces

parezca arbitrario, puesto que este determina el alcance de cada uno de los derechos que se puedan ver inmiscuidos en cada uno de los casos en particular, pudiendo estos ser sacrificados o restringidos.

De otro lado, acerca de este mismo principio, también se ha hecho mención que:

La concepción de interés general descansa en la fundamentación del Estado Social de Derecho. El interés general en la dimensión amplia reconoce como contenido material los valores del Estado Social de Derecho, allí se interrelacionan los intereses jurídicamente protegibles y los intereses de los ciudadanos; en la dimensión concreta, estos valores se particularizan en cada sector de la actuación administrativa. En una comprensión unitaria del interés general, es entendido como el interés de todos los ciudadanos, cuya funcionalidad es servir a la satisfacción objetiva de las necesidades públicas (Lopez Peña, 2014, p. 162).

Entonces, se evidencia que este principio va más allá del mero hecho de considerarlos intereses de los ciudadanos, sino que principalmente su fundamento se encuentra en el Estado Social de Derecho, puesto que busca ésa satisfacción de los pobladores a través de la eficacia de la administración pública. En este punto, es donde se puede apreciar su relación con la Ley Servir, debido a que esta busca impulsar la eficacia de los servicios públicos, a través de la selección de personal competente para cada uno de los puestos de trabajo que se generen.

2.2.5.2. Eficacia y Eficiencia

Este es el segundo principio regulado en la Ley Servir, el cual ha sido considerado como la búsqueda del logro de los objetivos del Estado, a través de las normas plasmadas en dicha ley, además de la realización de las prestaciones que brindan los servicios públicos a los ciudadanos, optimizando también los recursos que se destinan a este fin.

Este resulta ser un principio que también pertenece al ámbito del derecho administrativo, con la diferencia que en otros países su contenido se encuentra regulado a nivel Constitucional, situación que no ha sido plasmada en nuestra Carta Magna. Siendo así, sobre el contenido de estos dos aspectos, se ha señalado que:

La eficacia y la eficiencia en relación con las administraciones públicas, suponen que deben tener aptitud para cumplir con sus fines y objetivos, de la mejor forma posible o con producción de resultados efectivos, lo que supone una adecuada disposición de la organización, los medios y sus funciones (Jinesta, s.f, p. 3).

Entonces, como vemos, la finalidad de este principio es que las instituciones públicas tengan un adecuado funcionamiento, esto a nivel de organización y cumplimiento de funciones, para que así se logre que estas cumplan con su rol en la sociedad y sirvan a la población adecuadamente, para que así su producción sea efectiva. Como se evidencia, este principio tiene una aplicación directa con lo regulado en las normas de la Ley Servir, puesto que como se ha explicado con anterioridad, su principal finalidad es otorgar un nuevo orden a la organización que se tenía anteriormente con los servidores públicos. De ahí que la aplicación de este principio es importante para la mejor interpretación de las normas de la ley, para entender bajo que concepto se deben aplicar.

2.2.5.3. Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades, según la Ley Servir, se refiere a que las normas ahí plasmadas son generales, es decir de aplicación a todos por igual. También se hace referencia a la impersonalidad y objetividad de las normas, puesto que se entiende que no van dirigidas a una sola persona en específico, sino a un conjunto de ellas que tenga como características el encontrarse laborando en una entidad pública bajo un régimen laboral. Además, estas normas tienen carácter de públicas, sin que medie algún tipo de discriminación

alguna por el origen, raza, sexo, entre otros aspectos. Evidentemente, todos estos aspectos deben respetarse para entender que existe de por medio la igualdad de oportunidades al momento de postularse para un determinado puesto de trabajo.

Respecto a este principio, se tiene señalado que se trata de la igualdad de oportunidades no es simplemente un asunto de igualdad jurídica. Su existencia depende, no meramente de la ausencia de incapacidades, sino de la presencia de capacidades. Esta se obtiene en la medida, y solo en la medida, en que cada miembro de la comunidad, cualquiera que sea su nacimiento, ocupación o posición social, posea de hecho, y no simplemente en apariencia, iguales oportunidades de utilizar la totalidad de sus dotes naturales físicas, de carácter e inteligencia (Tawney citado por Paya Martínez, s.f, p. 3).

Entonces, como vemos, la igualdad de estas oportunidades no sólo se traduce en la no discriminación, sino en que se valoran las características específicas de cada individuo, teniendo en consideración, su carácter e inteligencia.

Esto contribuye a un mejor entendimiento de la ley, ya que permite evidenciar que más allá de buscar la profesionalización, busca alcanzar que todos los individuos de la sociedad tengan la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, habiendo basado la selección en determinados aspectos como la capacidad de esta persona para el puesto en concreto.

2.2.5.4. Mérito

Para la definición de este principio, la ley ha precisado que este se trata de la forma en que se accede a determinado cargo, así como su permanencia, progresión, mejora en las compensaciones que de él se deriven, y la movilidad, deben basarse principalmente en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación constante para el puesto en que ya labora o se encuentra postulando.

A su vez, la doctrina ha señalado acerca de este principio que “es un concepto cultural, una fórmula dinámica que se concreta históricamente de acuerdo con la influencia de fundamentos culturales (sobre el tipo de sociedad que se desea conseguir) pero sobre todo a través de instituciones políticas, y económicas” (García Cívico, 2014, p. 198). Entonces, vemos que este principio va más allá de considerar los logros personales de cada uno, sino que contribuye a crear una sociedad más idónea y justa para todos, y esto se logra con la participación de las instituciones, ya sean públicas o privadas, principio que encuentra sentido como parte de la Ley Servir.

2.2.5.5. Provisión Presupuestaria

Este principio se encuentra regulado en la Ley N° 30057 en su artículo III del Título Preliminar, literal e), en donde se ha previsto que este no es otra cosa que todo acto que se refiera al sistema del Servicio Civil, deberá estar supeditado a una disponibilidad presupuestal, además de reglas fiscales, sostenibilidad de las finanzas propias del Estado y también debe contar con autorización y haberse presupuestado previamente.

Ahora bien, se debe mencionar que este principio pertenece a la Ley N° 28175, denominada como Ley Marco del Empleo Público, habiendo sido regulado también en su Título Preliminar. Evidentemente, este principio concuerda con la finalidad de la Ley Servir, puesto que se señala la necesidad de que exista un presupuesto determinado destinado a una plaza de trabajo, lo que a su vez logra que no se creen empleos de forma desmedida, sin tener en consideración los recursos con los que cuenta el Estado.

2.2.5.6. Legalidad y Especialidad Normativa

Según lo ha señalado la Ley Servir, este principio consiste en que el régimen del Servicio Civil, únicamente se rige por la Constitución Política, por la Ley N° 30057 y todas sus normas reglamentarias. En el ámbito doctrinario, se ha hecho mención que el

principio de especialidad normativa apunta a “la preferencia aplicativa de la norma reguladora de una especie de cierto género sobre la norma reguladora de tal género en su totalidad” (Tardío Pato, 2003, p. 191). Esto se aplica a la Ley Servir, puesto que se trata de una ley especial, sin embargo, eso no significa que se deje de lado a la Constitución Política, debido a que esta es la Carta Suprema que contiene los derechos fundamentales que bajo ninguna circunstancia pueden ser vulnerados.

En cuanto al principio de legalidad, se ha señalado que:

Es sin lugar a dudas el principio más importante del derecho administrativo puesto que establece que las autoridades administrativas y en general, todas las autoridades que componen el Estado – deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas dichas facultades (Guzmán Napurí, 2014, p. 1).

Se evidencia que existe concordancia entre los dos principios, es decir entre el de legalidad y el de especialidad normativa, por cuanto los dos indican que las autoridades deben someterse a las leyes que conforman el ordenamiento jurídico, situación que a su vez genera orden y una mejor organización de las instituciones estatales.

2.2.5.7. Transparencia

Según lo ha establecido la Ley N° 30057 en su literal g), de su Título Preliminar, la transparencia como principio aplicable a este ámbito tiene que ver con la información confiable acerca de la gestión del Servicio Civil, la misma que necesariamente tiene que ser accesible y en el momento adecuado. Asimismo, se ha afirmado que “la transparencia, principio constitucional del Estado Democrático y Social de Derecho, se instituye también como un principio de la gestión pública que impone cambios importantes para hacerla más

democrática y mejorar su desempeño” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014, p. 18).

Este principio, aporta de manera significativa a la mejor aplicación de las normas contenidas en el la Ley N° 30057, en tanto contribuye a la mejor organización de las instituciones públicas, permitiendo que las informaciones acerca de sus gestiones sean accesibles a todos los pobladores, siendo este un principio relevante para una mejor interpretación de las normas contenidas en dicha ley.

2.2.5.8. Rendición de Cuentas de la Gestión

La rendición de cuentas como un principio de la Ley Servir, se interpreta de forma que los servidores públicos que laboran en una institución estatal deben rendir cuentas de la gestión que realizan en facultad de su puesto de trabajo. De otro lado en la doctrina, acerca de este principio se ha dicho que:

Es la obligación de toda persona a la que le es conferida una responsabilidad, de dar cuenta del encargo recibido, haciendo un descargo que puede ser satisfactorio o insatisfactorio, debiendo provocar en el primer caso reconocimiento o efectos favorables, y en el segundo caso desaprobación o consecuencias negativas (Bolaños Gonzáles, 2010, p. 110).

Siendo así, se evidencia que es necesario que aquellos que se encuentren encargados de realizar determinadas actividades en una institución pública, deben necesariamente informar cual ha sido su desempeño e informar la gestión, actividades y funciones que ha cumplido durante el periodo que ha estado en dicho cargo.

2.2.5.9. Probidad y Ética Pública

En cuanto al principio de probidad y ética pública, se tiene que el artículo III del título preliminar, literal i), de la Ley N° 30057 ha hecho mención que el servicio civil que ahí se regula, promueve que las actuaciones de los servidores sean transparentes, éticas y objetivas;

debiendo actuar conforme a determinados principios y valores éticos que se hayan establecido en la Constitución y también las leyes que regulen la función pública.

En ese sentido, se tiene que en nuestro ordenamiento jurídico se cuenta con un Código de Ética de la Función Pública, el cual ha sido regulado en la Ley N° 27815, la misma que señala como ámbito de aplicación, el sector público, específicamente a los servidores públicos que desempeñen un cargo en una entidad del Estado. Esta ley, señala los principios y deberes éticos que a los que deben someterse los servidores públicos, así como también las prohibiciones correspondientes.

Una actuación regida por la ética, hace que los servidores públicos realicen adecuadamente sus funciones, conforme a lo establecido en las leyes, de ahí que haya sido necesario que en la Ley N° 30057 que se ocupa principalmente de regular la función de los servidores públicos, establecer como principio la ética y probidad en sus funcionarios.

2.2.5.10. Flexibilidad

Respecto al principio de flexibilidad, se tiene que la Ley Servir, lo ha establecido como aquella adaptación del servicio civil, para que tanto el Estado desempeñe sus funciones, como para que los administrados sientan que sus necesidades son cubiertas totalmente. Acerca de este principio, en la doctrina de nuestro país no se ha desarrollado, pues la ley es nueva y por ende, los doctrinarios aún tienen varios puntos por estudiar y analizar. Sin embargo, a nivel internacional, si se ha tratado este principio, señalando que este indica que “debe existir precisión en la elaboración de los planes, pero en su implementación debe haber margen para los cambios que surjan en forma imprevista” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2006, p. 4).

Siendo así, esta definición se ajusta a la finalidad que se persigue en la Ley Servir, al haber indicado que a pesar de la rigidez que deben tener las normas, éstas no deben ser tan cerradas e inflexibles al momento en que se vayan implementando en la realidad social y jurídica, pues es necesaria la adecuación correcta de las leyes, más aún cuando estas tienen que ver con las funciones del Estado y como es que repercuten en la opinión y bienestar de los administrados, evitando así posibles arbitrariedades.

2.2.5.11. Protección Contra el Término Arbitrario del Servicio Civil

Este resulta ser el último de los principios que ha sido considerado por el legislador peruano dentro de la Ley Servir. Según lo indica el artículo III del título preliminar, literal k), este principio da al servidor civil la suficiente protección como para evitar el término arbitrario. Evidentemente, este artículo era necesario en la Ley Servir, pues al fijar reglas que regulasen las diversas sanciones del procedimiento administrativo para los trabajadores, se debe tener cuidado de que el Estado, en virtud de sus facultades sancionadoras, no cometa arbitrariedades que dañen derechos fundamentales o laborales de los trabajadores de las entidades estatales; por lo que, se considera que la mención a este principio, es un acierto del legislador, en pro de los trabajadores.

2.2.6. CONTEXTO SOCIAL DE LA LEY

El contexto social en el que se emite una ley es importante, pues gracias a este se puede determinar las razones sociales que son analizadas por el legislador peruano, para luego plasmar una posible solución a esto a través de las normas jurídicas. En el caso de la Ley Servir, se tomará como referencia lo indicado por Morales Morante (2013, p. 66, 67), quien ha llevado a cabo un análisis profundo sobre cuándo fue que se inició el análisis de la realidad social que desembocó en la dación de la ley materia de análisis. Siendo así, el primer paso para llegar a la Ley Servir de hoy en día, fue la creación de

una comisión multisectorial que debía diagnosticar la situación de los trabajadores de la administración pública durante el año 2001, durante el gobierno de Valentín Paniagua, el cual a pesar de haber sido corto, se lograron identificar determinados problemas, que posteriormente se intentaría solucionar a través de la Ley Servir.

En dicho análisis de la comisión se identificaron diversos problemas, entre los cuales estaban: diversidad de regímenes laborales, es decir, que no había unificación de un solo régimen en donde los trabajadores se sientan seguros de los derechos y obligaciones que le correspondían; también, estaban los trabajadores que se encontraban bajo un contrato de prestación de servicios no personales, los cuales en la actualidad ya se conocen como CAS; tampoco existía un único monto de remuneración para los trabajadores, lo que hacía que haya dispersión en este rubro.

Siguiendo a Morales Morante, luego de haberse evidenciado los problemas que aquejaban a la administración pública, a nivel de sus trabajadores, se tomaron cartas en el asunto y se implementó una reforma previsional, esto en el año 2004, durante el gobierno de Alejandro Toledo. Esta reforma se dio a través de la Ley N° 28389, la misma que regulaba un reajuste pensionario de la cédula viva, la cual consiste en “nivelar la pensión con la remuneración de un trabajador en actividad del mismo cargo, nivel y categoría remunerativa, asimismo, se reconocen los años de formación profesional (hasta 4 años) una vez cumplidos los requisitos mínimos” (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f., p. 54).

En ese orden de ideas, hubo una tercera etapa, según Morales Morante (2013, p. 69), la misma que representó el inicio de la reforma que traería consigo la Ley Servir. Para esta etapa, se retomaron los problemas y lineamientos que señalaron la comisión multisectorial del gobierno de Valentín Paniagua, tomando mayor énfasis, en la solución para regularizar los contratos de servicios no personales. Este tipo de contrato, según la comisión, era un tipo de contratación que no

correspondía a ninguna categoría laboral conocida, lo que lo hacía de dudoso privilegio, pues no tenía ningún tipo de precedentes; pero que, en el año 1992 sirvió para que se evadiera la ley que prohibía la contratación de nuevas personas en el sector público. Sin embargo, la situación real que se vivía en las entidades públicas, era que la mayoría de trabajadores se encontraban bajo dicha modalidad, y además, estaban los trabajadores de los regímenes 276 y 728, haciendo que se evidencie una desigualdad de trato a los trabajadores. Esto hacía urgente que a nivel legislativo, existiese una ley exclusiva que pusiera orden a este caos de regímenes laborales que existían en las entidades públicas.

Esta situación de tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes, por un lado, y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones, por el otro, obliga a proponer una fórmula normativa especial que equilibre las protecciones e inicie un proceso de reordenamiento que se vincule con las normas del servicio civil (Morales Morante, 2013, p. 70).

Cabe precisar que en la época en que se evidenciaron estos problemas, el país atravesaba una época política y socialmente de caos, pues el Perú se estaba recuperando de un gobierno que había estado por años en el poder, y que además, había dejado el país en un estado deplorable. Entonces, se considera que era necesaria una reforma legislativa lo suficientemente fuerte y clara, como para que se reordenen a los trabajadores de las entidades públicas para que obtengan una adecuada seguridad laboral.

Al ser la Ley Servir, una que cambiaba en gran medida las reglas bajo las cuales se venía contratando en las entidades públicas, causó un gran revuelo, pues los trabajadores en vez de sentirse beneficiados, sintieron que iban a ser despedidos de forma arbitraria y por ende, se llevaron a cabo huelgas de las diferentes instituciones, con la finalidad que ésta no se implemente. Estas posiciones a favor y

en contra que se generaron se verán a continuación, sin embargo, cabe indicar que la reforma que trajo consigo esta ley, ha resultado ser beneficiosa en muchos de los puntos que se buscó solucionar.

2.2.7. POSICIONES A FAVOR

Como se venía mencionando en el acápite anterior, cuando entró en vigencia la Ley Servir, hubo enfrentamientos tanto doctrinarios como a nivel de los trabajadores y el Estado; esto generó que diversos autores reconocidos hablaran sobre el tema, mencionando los beneficios que traería consigo. Siendo así, se tiene la posición mixta del profesor Javier Nieves (entrevistado por Navarro, 2013, pár. 2), quien afirma que uno de los puntos a favor que tiene esta ley son las evaluaciones que se llevarán a cabo a los trabajadores, para que así de alguna forma se recompense a aquellos trabajadores que se preocupan en capacitarse y estar al tanto de los cambios dentro de sus respectivas profesiones. A su vez, al evaluar a los trabajadores, también se incentiva a que se capaciten y tengan la oportunidad de mejorar aquellos servidores que no se preocupan por ello. También afirma que otro punto a favor es la unificación de los regímenes que existían en un primer momento, los cuales en la actualidad se encuentra bajo un único régimen, el cual es el público.

Evidentemente, estos cambios son positivos para la mejora del sector público, esto tanto a nivel laboral como social, pues los trabajadores al sentirse más cómodos en sus puestos de trabajo, y al estar capacitados, genera un impacto positivo en los administrados, quienes se sentirán mejor tratados y atendidos.

De otro lado, se tiene la opinión del laboralista Hurtado Chancafe, en una entrevista al Diario Correo (Alcántara Flores, 2013, pár. 14), en donde indica que esta ley, si bien tiene puntos en contra, también los tiene a su favor, siendo uno de estos últimos, el hecho de que moderniza el aparato estatal. También, simplifica el aparato burocrático, además que hace que el mercado laboral sea mucho más

competitivo de lo que solía ser. Estas afirmaciones, resultan ser acertadas, pues la exigencia de la ley de que los trabajadores públicos se capaciten constantemente, beneficia tanto a la entidad, como a la población, esto porque los administrados sentirán que los trabajadores tienen conocimiento suficiente como para solucionar sus problemas en las diversas entidades del Estado, lo que a su vez generaría mayor confianza en el ente respectivo.

También, se ha indicado que dentro de los beneficios que se consideran dentro de esta ley, es la unificación de los regímenes laboral, así como la disminución de los trabajadores temporales dentro del sector público, pues la ley separa a los trabajadores de las instituciones públicas en diversas categorías, tales como son: funcionarios, directivos, servidores de carrera y los de actividades complementarias (Crisanto Castañeda, 2013, pág. 18). La clasificación que realiza la Ley Servir, resulta ser muy útil en la práctica jurídica laboral, pues el lograr crear grupos laborales determinados de trabajadores dentro de las instituciones, esto según sus funciones, genera orden en los regímenes laborales que ya coexisten en las instituciones públicas.

Asimismo, también se ha indicado en la doctrina que este nuevo modelo de servicio civil, “intenta instaurar un orden y una equidad entre los beneficios que reciban los trabajadores públicos, elimina progresivamente tres de los regímenes que agrupan a la mayoría de los trabajadores públicos” (Figueroa Obregón, 2013, p. 4). Como se hacía mención, el orden que se intenta instaurar a través de la ley, es muy importante para la adecuada organización de los trabajadores de las instituciones públicas, pues era necesario que se unificara de forma homogénea a los trabajadores, para así lograr el bienestar de los mismos, pues se sentirán mucho más seguros de su situación laboral y acerca de cuáles son los beneficios, faltas y sanciones que se les pueden imponer.

Finalmente, si bien de la Ley del Servicio Civil sus primeros esbozos nacieron dentro de una época en la que el Perú se encontraba en reconstrucción luego de todos los incidentes del gobierno fujimorista; fue un acierto el analizar detenidamente la situación real de los trabajadores en las instituciones públicas, pues se han logrado solucionar algunos de los grandes problemas que aquejaban a este sector estatal. Sin embargo, así como se han logrado soluciones a nivel laboral, también se han generado inquietudes e inseguridad en los trabajadores, quienes más allá de ver un beneficio en dicha ley, la vieron como una amenaza.

2.2.8. CRÍTICAS A LA LEY

Conjuntamente con la entrada en vigencia de la Ley Servir, muchos trabajadores de diversas instituciones estatales, realizaron paros indefinidos, en especial el Poder Judicial, pues consideraban que una ley arbitraria que únicamente generaría despidos masivos. Siendo así, los estudiosos tanto del derecho laboral como administrativo, se manifestaron respecto a esta ley, exponiendo también sus puntos de vista. Respecto a este temor de perder la estabilidad laboral, se afirma que se debe principalmente a que “los incentivos para pasar al nuevo régimen son distintos de acuerdo a cada anterior régimen. Los trabajadores CAS serían los más beneficiados, pero los de los Decretos Legislativos N° s. 276 y 728 tienen temor de perder su estabilidad laboral” (Moncada, 2015, pár. 13). Evidentemente, el hecho de que los trabajadores se unan a la Ley Servir, significa que estarían en constante evaluación y se les exigiría capacitación. Ahora bien, respecto a las evaluaciones que se les tomaría, estos trabajadores ya tenían una experiencia que los hacía tener temor de que se aplicara esta ley, pues anteriormente en el gobierno fujimorista, también se había tomado la decisión de evaluar a través de exámenes para medir los conocimientos de los trabajadores; sin embargo, estas evaluaciones eran deplorables y por ende, únicamente tenían la finalidad de beneficiar a determinadas personas. En esa línea, al intentar retomar dichas medidas, evidentemente los trabajadores se sentirían

amenazados e intentarían defender sus puestos de trabajo a como diera lugar. Entonces, si bien la ley es un acierto para un cambio positivo en las instituciones públicas, ésta no puede ser tan radical al implementarse, pues los trabajadores se encuentran encasillados en las reglas de los distintos regímenes que tienen.

Uno de los principales comentarios negativos que ha recibido la Ley Servir, es sobre el aspecto de la negociación colectiva, pues “elimina la negociación colectiva sobre materia salarial, la norma solo contempla la solicitud de mejoras de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, es decir la negociación colectiva entre el Estado y los Sindicatos se ha recortado” (Apolitano Rodríguez, 2013, pár. 8). La negociación colectiva es un punto muy importante para los sindicatos, especialmente en cuanto al salario se refiere, pues la economía siempre ha afectado en gran manera a los trabajadores, quienes buscan la mejora constante de sus remuneraciones. Ahora bien, se entiende que la intención de la ley es que haya un equilibrio e igualdad de salarios; sin embargo, el recorte de la negociación en este punto, se ha convertido en un problema y en un motivo para que la ley sea rechazada de forma contundente. En ese sentido, se considera que la implementación de ciertas reglas incorporadas a través de la Ley Servir, debió hacerse de forma paulatina, además de incluir la suficiente información acerca de los beneficios que podría traer consigo la limitación de ciertos puntos que antes se podían negociar.

De otro lado, en la doctrina también se ha establecido que:

Brillan por su ausencia los principios laborales, que no pueden ni deben ser ajenos a ninguna relación laboral, y ello incluye al Estado. La falta de regulación expresa de estos principios laborales no hace más que generar un margen de incertidumbre en los trabajadores y se evidencia el carácter estatutario que estaría configurándose en este proyecto de Ley, donde prevalecen principios de orden presupuestal frente a la inexistencia de principios pilares como el principio protector. Ello queda evidenciado cuando la norma refiere expresa y

taxativamente que “los operadores de la norma deberán privilegiar los principios de instrumentalidad y necesidad del Estado, de provisión presupuestaria y sostenibilidad de las finanzas del Estado y de especialidad normativa” (Basualdo Hilario, 2013, p. 127).

Entonces, se aprecia que no se ha considerado en la Ley Servir, algunos puntos inherentes al derecho laboral, y que son necesarios para una mejor protección del trabajador. Así también, si se hiciera mención a los principios propios del derecho laboral, la ley hubiera tenido mayor aceptación desde el inicio, pues los trabajadores no se hubieran visto amenazados. La prevalencia de otros principios, de carácter económico, sobre todo, hacen ver que la preocupación del Estado se dirige al presupuesto que debe destinar para la implementación de la Ley, más no centra su preocupación en el bienestar de los trabajadores.

2.2.9. EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

2.2.9.1. Definición

El proceso administrativo como tal, resulta ser un concepto de vital importancia para entender mejor de qué forma la Ley Servir genera cambios significativos. En ese sentido, es necesario revisar la doctrina existente acerca de éste, para luego hacer un análisis a la luz de la Ley Servir, la misma que ha introducido cambios significativos en el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador. Siendo así, la definición más simple a la que se ha hecho alusión en la doctrina es que tiene por finalidad “establecer la comisión de una infracción y la imposición de la sanción correspondiente” (Northcote Sandoval, 2013, p. 3).

También, se dice que es aquel “conjunto de actos o trámites a través de los cuales se produce la voluntad administrativa para el cumplimiento de un fin de interés público” (Vera Mur, 2013, p. 4). Para el caso del procedimiento administrativo disciplinario que se evidencia en la Ley Servir, este se dirige principalmente a las sanciones que se

impone a los trabajadores que se encuentren en una institución pública. Entonces, “los funcionarios y servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan” (Estela Huamán, 2009, pp. 69-70).

Las faltas que se comenten a nivel de los trabajadores, son sancionadas mediante determinados tipos de sanciones que se encuentran taxativamente indicadas en la ley respectiva, ya sea aquellas en donde se regulan los regímenes laborales, o en leyes especiales que abordan el tema, como el caso de la Ley Servir. El Estado, al ser un ente que tiene una potestad netamente sancionadora, se encuentra en la facultad de imponer un castigo para quien haya faltado a alguna ley en específico. Dicha sanción debe estar acorde con la falta que cometió el trabajador, lo que conlleva a usar el principio de proporcionalidad, el cual determina la relación que debe existir entre el grado de la falta cometida y la sanción a imponer.

Otra definición que se ha vertido acerca del procedimiento administrativo es que resulta ser “toda la actividad que realizan los órganos administrativos, legislativos y jurisdiccionales, excluidos respectivamente los actos y hechos materialmente legislativos y jurisdiccionales.” (Gordillo, 1962, p. 33). Entonces, dentro de las funciones que se han considerado inherentes a la administración, tenemos el proceso administrativo disciplinario; sin embargo, este no resulta tener un poder jurisdiccional pues la sanción que se imponga a nivel administrativo es aparte de la responsabilidad civil o penal que puedan acarrear las faltas.

2.2.9.2. Justificación

El proceso administrativo disciplinario contiene cuatro razones por las que resulta justificable el imponer una sanción para un determinado comportamiento que ha incurrido en falta. Siendo así, se

tomará como referencia lo indicado por Miranda Hurtado y Huayta Zacarias (s.f., p. 1), quienes indican que la primera razón en la que se justifica el procedimiento es la necesidad del empleador de garantizar el cumplimiento de las reglas de la organización. Se considera que esta primera razón, es necesaria para el adecuado funcionamiento de la entidad, pues de no existir un orden determinado, no sólo los trabajadores no cumplirían con sus funciones, sino que además, el centro laboral sería un caos, llegando inclusive a vulnerarse derechos. Por ello, es necesario que a nivel organizacional se requiera un orden y jerarquía de los trabajadores, así inclusive si estos mismos desean mejorar para ascender dentro de la entidad.

Del mismo modo, se tiene que como segunda justificación está la interdicción del poder de los empleados públicos con función pública. El fundamento de esta razón, reside en la importancia de limitar el poder que puedan tener los empleados públicos, para que así se rijan por la imparcialidad y justicia. Pues, de no tener un límite en sus funciones y actuar, los funcionarios y servidores públicos, actuarían conforme a su beneficio y al de sus allegados, debiendo el Estado velar por el bienestar de las personas que acuden a las entidades públicas en busca de solución a sus problemas, debiendo encontrar en los trabajadores la suficiente probidad como para que se sientan seguros de que los trámites se realizarán de la forma más transparente posible.

Como una tercera justificación, se tiene la garantía del principio de no injerencia política, el cual a opinión del autor, tiene que ver con la garantía que se les debe brindar a los administrados, de que no existen intereses políticos cuando se discute determinado problema, así se logra la confianza de la población en las entidades públicas; más aún cuando los partidos políticos actuales se ven inmiscuidos en diversas instituciones, en donde muchos de sus trabajadores optan por beneficiar a las personas que tienen afinidad en la ideología.

Finalmente, la cuarta justificación a la que hacen mención los autores, es la garantía del principio de mérito y capacidad. Como se había mencionado en el acápite de los principios de la Ley Servir, esta hace primar el mérito de los trabajadores, pues estos deben ser evaluados constantemente, para lo cual se verán en la necesidad de capacitarse y seguir actualizados en los nuevos temas que implique a sus funciones. Siendo así, es necesario que se sancione a los trabajadores que no cumplan con sus funciones y por ende, no tengan el mérito suficiente como para permanecer en determinado puesto de trabajo, de ahí que esta justificación no sólo sea un aporte doctrinario de Miranda Hurtado y Huayta Zacarias (s.f.), sino que además tiene respaldo en la propia Ley Servir.

2.2.10. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA LEY N° 30057

El procedimiento administrativo disciplinario propiamente dicho, se encuentra regulado en el artículo 93° de la Ley Servir, en donde indica cuáles son los pasos que debe seguir la autoridad administrativa para sancionar a un servidor público.

El procedimiento que la autoridad debe seguir, se traduce en 4 pasos. El primero es cuando la autoridad inicia el trámite, pudiendo este ser de oficio o a pedido de parte, es decir, cuando de por medio hay una denuncia. Una vez haya tomado conocimiento del hecho la autoridad, tiene la obligación de poner en conocimiento del servidor civil, la falta que se le está atribuyendo y por la que se está aperturando el procedimiento. A su vez el servidor, una vez haya recibido el comunicado, tiene un plazo de 5 días hábiles para presentar el debido descargo, acompañado de pruebas que fundamenten sus alegaciones. En caso el servidor público no presente ningún documento de descargo en los 5 días hábiles, el proceso deberá ser resuelto. Este trámite se sigue cuando no hay denuncia.

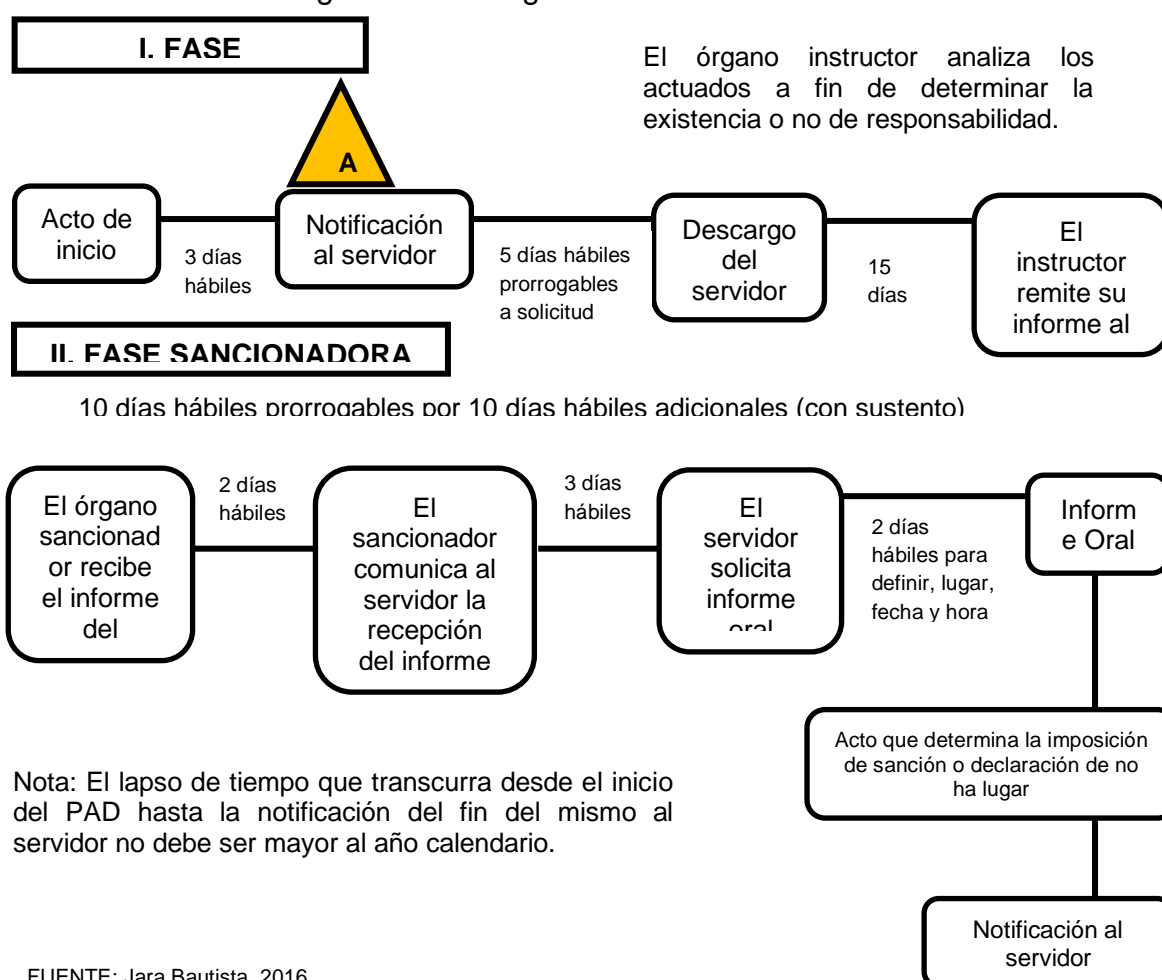
En caso el procedimiento se haya iniciado a través de una denuncia, el servidor puede rechazar el inicio del procedimiento administrativo, a través de un escrito que debe estar debidamente motivado y que, a su vez, debe ser notificado al denunciante, siempre que este se encuentre debidamente individualizado.

Como siguiente paso según prescribe la ley, es el ejercicio del derecho de defensa del servidor público, pues puede solicitar un informe oral para hacerlo, en donde el servidor puede optar por hacer uso de dicho derecho a través de un abogado o personalmente. Una vez solicitada la fecha del informe oral, la autoridad administrativa deberá fijar fecha y hora para llevarla a cabo. Evidentemente, la realización de esta audiencia es necesaria para que el servidor público pueda exponer oralmente sus fundamentos, conjuntamente con las pruebas que lo sustenta. El derecho de defensa en este ámbito, y sobre todo en la nueva Ley Servir, cumple una función especial, puesto que la sanción que se puede imponer implica la posibilidad de la destitución, lo que hace necesario que este proceso sea lo más justo y transparente posible, para que el Estado a través de la autoridad administrativa, sancione conforme a ley, sin ningún tipo de arbitrariedades.

El siguiente paso en el procedimiento es la investigación que deben llevar a cabo las autoridades competentes, para así recolectar la suficiente información acerca de la veracidad de las aseveraciones que han hecho las partes involucradas. Esta parte del proceso, también implica el solicitar los informes debidos, además que se examinarán las pruebas presentadas. Luego de haberse concluido con las investigaciones y la valoración de las pruebas, se procederá a decidir la sanción que le corresponda al servidor.

En el numeral 4, del artículo 39° de la Ley Servir, se prescribe que durante el tiempo en que se lleva a cabo la investigación, el servidor público investigado, puede ser separado de su puesto de trabajo, esto depende principalmente de la falta que haya cometido. Si

es separado, el trabajador será puesto a disposición de la oficina de Recursos Humanos. Durante el tiempo que dure esta disposición, el trabajador debe seguir recibiendo su remuneración, pues es su derecho, pero no puede solicitar sus vacaciones, licencias mayores a 5 días o renunciar a la entidad. Siendo así, según lo indica Jara Bautista (2016, pár. 40-41), el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, se encuentra constituido por dos fases, las cuales se grafica de la siguiente manera:



Fases del procedimiento sancionador de la ley servir

Como se evidencia, el procedimiento de la Ley Servir, resulta ser simple y rápido, pues establecen plazos cortos que en teoría se deben respetar. En tal sentido, se debe entender que este procedimiento que se sigue, es exclusivo de la primera instancia, pudiendo el trabajador sancionado, impugnar la resolución.

2.2.11. TIPOS DE FALTAS

Para entender mejor las faltas que ha establecido la Ley Servir, es necesario indicar que la falta disciplinaria puede considerarse como “toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios” (Coca Caycho, 2012, p. 19).

La Ley Servir ha introducido cambios significativos en el procedimiento administrativo sancionador, pues ha regulado los derechos y obligaciones que los servidores públicos deben cumplir, y en caso omitan algunas de sus responsabilidades, serán susceptibles de sanciones. Las obligaciones de los servidores civiles, tal y como lo indica la Ley, se encuentran prescritas en el artículo 39°, el cual está compuesto por 13 literales. Donde, las faltas se encuentran reguladas en el Título V, el que se denomina como Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador; en el capítulo I, se regulan los tipos de faltas que se sancionan, las cuales son:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.

- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 (treinta) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividad de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- r) Las demás que señale la ley.
- s) Todas y cada una de estas faltas, tienen por finalidad el garantizar el respeto del servidor civil, tanto para que cumpla con sus funciones inherentes a cada cargo, así como para el bienestar dentro de su centro de labores.

2.2.12. TIPOS DE SANCIONES

Todas las faltas prescritas por la Ley Servir, y que han sido citadas en el acápite anterior, pueden ser sancionadas de tres maneras, la primera es la amonestación, la cual puede ser verbal o escrita; la segunda es la suspensión sin goce de haber, la misma que puede durar de 1 día hasta 12 meses; mientras que, la tercera forma es la destitución, que es la más grave de todas. Estas tres se encuentran desarrolladas en los artículos 89° y 90° respectivamente.

2.2.12.1. Amonestación

Una de las sanciones que prescribe la Ley Servir es la amonestación, la que se encuentra regulada en el artículo 89°, el cual dice así:

Artículo 89°. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Se tiene entonces, que existen dos tipos de amonestación a la que es susceptible el trabajador que haya incurrido en algún tipo de falta. Sin embargo, la amonestación verbal, según lo indica la ley, el jefe inmediato puede hacerla en el mismo acto en el que se haya cometido la falta, es decir, que no es necesario pasar por todo el procedimiento administrativo disciplinario. Esta situación cambia con la amonestación escrita, pues para ésta sí es necesario que previamente se haya llevado a cabo el proceso administrativo disciplinario que determine su falta y responsabilidad. A pesar de la diferencia que hay entre los dos tipos de amonestación, en ambos

casos serán aplicadas por el jefe inmediato, quien se encargará de hacer efectiva esta sanción.

Asimismo, la amonestación escrita, es oficializada a través de una resolución que la emite el jefe del departamento de recursos humanos, o por aquella persona que cumpla con dicho rol. Siendo así, en caso el trabajador sancionado apelara la resolución que ordena su amonestación escrita, el jefe de recursos humanos será quien resuelva dicha apelación.

Es coherente que sea el jefe del departamento de recursos humanos el que valide la resolución de la sanción de amonestación, pues esta área es la que se encarga de todo lo relacionado a los trabajadores de la entidad, en donde se engloba la labor de velar por el bienestar del trabajador, supervisando que este tenga un ambiente laboral adecuado, libre de vulneración de derechos. En tanto, este departamento se encarga de “reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de las entidades” (Dessler y Varela, 2011, p. 1). Al evidenciarse esto, es necesario que el departamento de Recursos Humanos se vea involucrado en todo momento cuando se trata de las sanciones a un trabajador, pues debe tener conocimiento de las incidencias que se pueden presentar en el centro de labores, para así dar solución a los problemas y además, efectuar las sanciones necesaria para asegurar un buen clima laboral.

2.2.12.2. Suspensión

La suspensión del trabajador, a causa de haber cometido una falta de las anteriormente señaladas, se encuentra debidamente regulada en el artículo 90° de la Ley Servir, en donde ha quedado establecido que:

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de

suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Entonces, se tiene que la principal consecuencia de la suspensión laboral, es la interrupción de la remuneración, la cual puede llegar a extenderse hasta en 365 días calendario. Por tanto, para la imposición de esta sanción es necesario que previamente exista un procedimiento administrativo disciplinario, el cual haya resuelto el caso a través de la adecuada resolución. Así que, para aplicar la suspensión, también resulta ser necesaria la intervención tanto del jefe inmediato del trabajador como del jefe de recursos humanos.

El jefe inmediato es el facultado para determinar la cantidad de días que será suspendido el trabajador, para que así sea una decisión justa. Los días que indique el jefe, deberán ser a su vez aprobados por el jefe de recursos humanos, quien tendrá la última palabra respecto a la suspensión; en caso, este último no esté de acuerdo con la cantidad de días, podrá disminuir o aumentar la sanción.

Al igual que la amonestación, una vez se haya notificación la sanción al trabajador, este tendrá la facultad de impugnar la resolución, la misma que será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. Este tribunal no es otra cosa que un:

Órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo

(Presidencia del Consejo de Ministros; Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017, pár. 1).

Como se evidencia, una de las funciones de este tribunal es la de resolver las controversias que se refieren al régimen disciplinario, lo que lo hace una segunda instancia que contribuye con la mejor aplicación de la ley, en especial en cuanto al procedimiento disciplinario se refiere.

2.2.12.3. Destitución

La destitución como tercera y última de las sanciones, se encuentra regulada en el mismo artículo que la suspensión en la Ley Servir, es decir, en el artículo 90° de la Ley, segundo párrafo, en donde se prescribe lo siguiente:

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La sanción de destitución al ser la última y más fuerte de las sanciones, es necesario que primero el trabajador haya pasado por un proceso disciplinario, pues para llegar a determinar la necesidad de esta sanción se debe tener la seguridad de que el trabajador cometió la falta que se le atribuye. Como se evidencia, para esta sanción también es necesaria la intervención del jefe de recursos humanos, pero además es necesaria la aprobación del titular de la entidad pública, quien tiene la facultad de modificar la sanción. A diferencia de la amonestación, la resolución que dicta la sanción se oficializa por el titular de la entidad, y al igual que (Toyama Miyagusuku, 2015) las anteriores sanciones, es susceptible de apelación.

Para aplicar esta sanción es necesario mencionar que “El despido arbitrario, en principio, es declarado cuando se omite el procedimiento, o alguno de los pasos previos al despido, cuando se despiden al trabajador sin expresión de causa o cuando en el proceso no se llega a probar la causa” (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 154). Entonces, vemos que hay medios legales suficientes para que el trabajador pueda defenderse de un posible despido arbitrario, en donde no se haya logrado probar fehacientemente la responsabilidad del trabajador.

2.2.13. EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

2.2.13.1. Definición

El principio de proporcionalidad, ha sido ampliamente tratado en la doctrina, pues resulta tener un lugar importante en el derecho, esto tanto a nivel penal, civil y laboral, entre otras ramas. Siendo así, según lo considera el autor Jorge Coviello (2011, p. 139), el principio de proporcionalidad es sinónimo del principio de razonabilidad que se encuentra regulado en el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 006-2017-JUS; sin embargo, hace mención a Maurer, afirmando que este principio implica principalmente que la medida sancionatoria impuesta por el legislador, sea la adecuada y necesaria para obtener un objetivo, por ello, se deben tener en consideración tres aspectos al momento de aplicar este principio:

La aplicación del principio se ha ceñido a la determinación de estos tópicos: (i) que la medida sea adecuada o apropiada para el resultado buscado, lo que quiere decir que el medio sea legal y que sirva para el fin buscado, por lo que algunos autores alemanes hablan de un «principio de pertinencia»; (ii) que la medida adecuada sea necesaria, en el sentido de que la autoridad no tiene otro mecanismo a su disposición que sea menos lesivo a la persona afectada; y (iii) que la medida no sea desproporcionada con las restricciones que impone, a lo cual también se denomina proporcionalidad en sentido

estricto y en donde importa un balance de valores o intereses en juego (Jorge Coviello, 2011, p. 165).

Siendo así, se tiene que el principio de proporcionalidad, contiene tres temas dentro de sí. El primero es que la medida, entiéndase la sanción, sea la adecuada para el hecho cometido, es decir que cumpla con la finalidad que se busca, que en este caso es hacer más eficaz la administración y a los servidores públicos en la atención al público. En el segundo aspecto, se tiene la necesidad de la medida, es decir que no exista ninguna otra posible solución para la falta cometida por el servidor público; para el caso de los servidores civiles, la fundamentación que se realice en cualquiera de las tres sanciones que se plantean en la Ley y que ya han sido revisadas, debe ser la adecuada y estar suficientemente motivado el por qué se opta por determinada sanción, y no por otra. Finalmente, se tiene la proporcionalidad en sentido estricto, es decir que la medida que se tome no sea desproporcionada con la falta o la finalidad que se persigue a través de la sanción. Estos aspectos son importantes para entender de mejor forma como el principio de proporcionalidad se debe evidenciar y plasmar en las resoluciones que sancionen a un trabajador, pues se debe hacer mención a la necesidad, idoneidad y proporcionalidad propiamente dicha.

De otro lado, en la doctrina también se hace mención que el principio de proporcionalidad, tiene un:

Carácter relativo, del que no se desprenden prohibiciones abstractas o absolutas, sino sólo por referencia al caso, según la relación de medio a fin (...) es por ello un principio relacional en el sentido que compara dos magnitudes: los medios a la luz del fin (Barnes, 1998, p. 17).

Las definiciones del principio de proporcionalidad apuntan principalmente a la relación del medio y la finalidad que se desea conseguir, debiendo entonces encuadrarlo en el caso en concreto,

teniendo en consideración además la ley aplicable en las diferentes ramas del derecho en que sea aplicable una sanción. En el caso del derecho administrativo, es necesario considerar la gravedad de la falta y las sanciones que se pueden aplicar.

Una de las definiciones más importantes que existe en nuestra doctrina es la que indica que concretamente en el ámbito del derecho administrativo sancionador, este principio se trata de que “exista un equilibrio entre los medios utilizados y la finalidad perseguida, una correspondencia entre la gravedad de una conducta y la consecuencia punitiva que se le atribuye” (De Fuentes Bardaji, 2005, p. 245). Como se evidencia, siempre en el principio de proporcionalidad está presente la relación que debe existir entre la gravedad de los hechos y la sanción que se decida imponer.

2.2.13.2. Ámbitos

Respecto a los ámbitos del principio de proporcionalidad, se dice que existen dos, el primero es el legislativo, mientras que el segundo es el administrativo o ejecutivo, el cual interesa para la presente investigación. Para la explicación de los dos ámbitos mencionados, se tomará como referencia lo establecido por De Fuentes Bardaji (2005, pp. 245-247), quien ha considerado y explicado estos dos ámbitos del principio que es materia de estudio.

2.2.13.3. Legislativo

Se sabe que en el ámbito legislativo implica la tipificación de las conductas que son sancionables, es decir que el legislador debe ser cuidadoso al momento de establecer la relación entre estos elementos, pues la gravedad del hecho debe ser adecuada, idónea y proporcional a la sanción que podría aplicarse en caso se incurra en el comportamiento lesivo. Ahora bien, en el caso peruano, el Congreso de la República es el ente estatal que se encarga de emitir las leyes y por ende, el que debe graduar los tipos de sanciones que

le corresponden a determinado acto, para así preservar el orden público y los bienes jurídicos que pueden ser vulnerados.

En tal sentido, estos actos lesivos, necesariamente deben tener una consecuencia jurídica que implique una sanción a los infractores, debiendo ser esta adecuada. Por lo que, también se indica en la doctrina que el principio de proporcionalidad “constituye un filtro por el que ha de pasar la producción normativa del legislador” (Barnes, 1994, p. 502). Evidentemente, la labor legislativa debe tener límites que puedan asegurar que las leyes no sólo se promulguen de forma desmedida, tal y como lo afirma el autor, sino que además, tengan un contenido adecuado, coherente e idóneo para solucionar los conflictos sociales.

2.2.14. ADMINISTRATIVO O EJECUTIVO

En cuanto al ámbito administrativo o ejecutivo, se afirma que una vez el órgano legislativo haya tipificado los comportamientos lesivos con sus respectivas sanciones, se debe explicar cómo es que la administración a través de sus entidades, va a aplicar la normatividad en virtud de su potestad sancionadora, debiendo actuar con mesura y también con suficientes motivos debidamente probados, los cuales determinaran los criterios que se hayan seguido para llegar a la conclusión.

Cabe señalar que el principio de proporcionalidad en el ámbito del derecho administrativo constituye un elemento de vital importancia para evitar la posible arbitrariedad que pueden cometer las entidades públicas, pues el Estado, en virtud de su potestad sancionadora, puede cometer errores y excesos en las sanciones que impone a los administrados y trabajadores públicos. Estos puntos serán tratados con mayor detenimiento en el acápite correspondiente.

2.2.15. ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

2.2.15.1. Idoneidad

El primero de los elementos que es necesario tratar es la idoneidad del principio de proporcionalidad. Si bien, este elemento ya ha sido mencionado en el acápite de definición, es conveniente ahondar en este, pues es parte del juicio de proporcionalidad que se debe llevar a cabo en las resoluciones que imponen una sanción. La idoneidad es tratada en la doctrina como un subprincipio de la proporcionalidad, habiendo sido definido por el Tribunal Constitucional como aquella “relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención legislativa, y el fin propuesto por el legislador” (Burga Coronel, 2011, p. 259). Se evidencia que es necesario que en la aplicación de la norma, se tenga en consideración la intención del legislador al momento de tipificar determinada conducta; por lo que, siempre existe y es indispensable la relación de causalidad que hay entre el medio que se adopta ante determinado acto lesivo.

De otro lado, para algunos autores, la idoneidad la consideran como un juicio de adecuación, pues se afirma que: “para comprobar la utilidad o idoneidad de una medida restrictiva de un derecho habrá de verificarse, inicialmente, si es apta para la consecución del fin perseguido, la restricción que sufre el derecho resulte útil para justificar el fin perseguido” (Perello Domeneche, 1997, p. 70). La restricción del derecho debe encontrarse debidamente motivada, pero además de ello debe observarse si desde el inicio la ley de la materia es adecuada para sancionar el acto lesivo que se ha cometido.

Asimismo, el sub principio de idoneidad también ha sido tratado a nivel constitucional, se ha indicado en la sentencia N° 045-2004-PI/TC que la idoneidad consiste en aquella “relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención legislativa, y el fin propuesto por el legislador. Se trata de un análisis

de una relación medio-fin” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2005, pár. 75).

Las definiciones y explicaciones aquí vertidas acerca del sub principio de idoneidad, apuntan a indicar la relación que debe existir entre el medio y el fin que se persigue, por lo que se evidencia que el adecuado razonamiento y juicio de la idoneidad que tiene la sanción, contribuye a una mejor aplicación de la ley, por lo que, es necesario el análisis de este, tanto a nivel normativo, así como este debe aplicarse al caso en concreto. Evidentemente, este análisis es necesario pues de por medio hay un derecho que se va a restringir, y por lo tanto, se debe tener en consideración todos los aspectos que puedan ocasionar una arbitrariedad.

2.2.15.2. Necesidad

Este segundo elemento o sub principio que se encuentra dentro de la proporcionalidad, también ha recibido el nombre de juicio de indispensabilidad, este, según el Tribunal Constitucional, es aquel paso que consiste en:

Verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios: el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o de los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2008, pár. 46).

Entonces, el sub principio que aquí se menciona, se trata de que la autoridad administrativa o judicial, imponga una sanción justa, es decir, que no exista una que sea menos lesiva para el responsable. Aquí es cuando se refleja la relación medio – medio que menciona el Tribunal Constitucional, pues ya no se trata de analizar el medio – fin, como en los anteriores casos, sino que se trata de comparar los medios que se pueden utilizar en determinados casos, para evaluar cual resulta ser el idóneo para el comportamiento lesivo. Entonces, se

evidencia que hay dos tipos de medios, uno de ellos es el que se aplica al responsable del comportamiento lesivo, mientras que el otro medio o medios, son aquellos que pudieron haberse aplicado hipotéticamente.

Siendo así, se afirma con el análisis de este subprincipio lo que se busca es preguntarse “si la restricción pudo haber sido evitada; es decir, si se pudo haber logrado el mismo estado de cosas perseguido, pero por medios menos restrictivos a los derechos en cuestión (test de necesidad o de medios alternativos)” (Clérico, 2015, p. 76). La decisión que toma la autoridad, debe ser la menos lesiva, pero a la vez debe cumplir con la finalidad de la norma, es decir, debe lograr que se sancione al responsable del comportamiento. En tal sentido, como se mencionaba líneas arriba, el hecho de que la sanción restrinja un derecho, hace que el analizar la necesidad de la sanción sea aún más urgente en las resoluciones.

2.2.15.3. Proporcionalidad en Sentido Estricto

Este es el último paso que se debe seguir en el test del principio de proporcionalidad, y resulta ser el más importante de todos, pues una vez se ha determinado que la sanción es idónea, pero además necesaria para cumplir con la finalidad de la norma, se debe determinar cuan proporcional debe ser la sanción, tratándose así de la graduación según los hechos lesivos acaecidos.

Siendo así, se afirma que en esta tercera etapa “se examina la relación entre la intensidad a la restricción al derecho y la importancia de la satisfacción de los derechos que el Estado persigue a través de la medida que fue atacada por falta de justificación (test de proporcionalidad en sentido estricto)” (Clérico, 2015, p. 76). Es importante resaltar que debe existir esta relación de intensidad entre el hecho y la sanción, pues no solo se trata de imponer una norma a través de un castigo que implica vulneración de derechos, sino que se esta restricción debe ser correlacional con la falta cometida.

Siendo así, el subprincipio de proporcionalidad propiamente dicho, se trata de “realizar una ponderación o balance, entre la medida de coerción personal y el derecho que se pretende afectar, [esto es], que el objetivo de intervención, debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación al derecho fundamental.” (Beteta Amanancio, s.f., p. 16-17).

Cabe destacar que este subprincipio exige que la medida que restrinja un derecho fundamental, necesariamente deba ser equivalente a la falta que se haya cometido.

Esta evaluación exhaustiva hace que en el proceso o procedimiento, se analicen con profundidad los diversos criterios que deben de tenerse en consideración al momento de aplicar una determinada ley.

2.2.16. APLICACIÓN EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO

El principio de proporcionalidad no es exclusivo de una rama del derecho, sino todo lo contrario, pertenece a varias ramas, pues en todas se ha tipificado un comportamiento lesivo con su correspondiente sanción, lo que hace necesario que se tenga que entender y aplicar la proporcionalidad que debe regir toda sanción. Por tanto, el ámbito del derecho administrativo no es ajeno a dicha afirmación, pues en este se han tipificado faltas, las cuales van desde las más leves hasta las más graves. Siendo así, su importancia no es disminuida en la Ley Servir, sino todo lo contrario, pues se evidencia que en su artículo 91°, hace referencia a la graduación de la sanción que puede originar el procedimiento administrativo disciplinario que ahí se regula, por lo que, prescribe:

Artículo 91° Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas,

y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

En un inicio, se tiene la necesidad de que las resoluciones que imponen una sanción estén motivadas y que se haya llevado a cabo un proceso transparente y claro. En ese sentido, la Ley Servir también hace mención a que debe expresarse con claridad la relación que haya entre la falta que cometió el trabajador y la sanción que se le impondrá. En cuanto a los criterios para la determinación de la sanción que establece la Ley Servir, estos se encuentran regulados en el artículo 87°, en donde no sólo prescribe 10 condiciones para imponer la pena, sino que también indica que “la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida” Entonces, era necesario establecer taxativamente la adecuada motivación de las resoluciones que imponen una de las sanciones de la Ley Servir al trabajador.

En el segundo párrafo del artículo mencionado, se tiene que la Ley Servir prescribe la necesidad de analizar determinados aspectos para imponer la sanción, dentro de los cuales se menciona a la gravedad de la falta, de la cual dependerá la gravedad para determinar la sanción. Sin embargo, esto no resulta ser lo único que la autoridad administrativa deberá observar, sino también los antecedentes del trabajador investigado, lo que incluye las tardanzas e inasistencias injustificadas.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Principio

La doctrina acerca de los principios generales del derecho es amplia, y es ahí donde reside la definición de principio, este entendido desde el ámbito del Derecho. Entonces, se puede entender por principio aquel que:

Hace referencia a proposiciones abstractas y universales que dan razón, sustentan o fundamentan al sistema jurídico.

También se les define como las ideas cardinales del Derecho que constituyen su origen o fundamento y que están dotadas de un alto grado de generalidad (Romero Antola, s.f, p. 157).

Procedimiento Administrativo

El procedimiento administrativo en sentido amplio puede ser entendido como aquella “regla de acción en cuanto a la participación del administrado y de la Administración Pública en la preparación de la voluntad administrativa, en las peticiones de carácter meramente formal u oponiendo reclamaciones y derechos” (Chaname Orbe, 2012, p. 484).

Observancia De La Ley

La observancia se encuentra definida por el Diccionario de la Real Academia Española, como aquel “cumplimiento exacto y puntual de lo que se manda ejecutar, como una ley, un estatuto o una regla” (Real Academia Española, 2017, pár. 2)

Siendo así, la definición que aquí se presenta fue de aplicación para la presente investigación puesto que, fue necesario determinar si las sanciones que se detallan en la Ley Servir, vienen siendo aplicadas de forma idónea y puntual, es decir si existe acatamiento de las normas, específicamente de la aplicación del principio de proporcionalidad.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2017-2018, es de nivel alto.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

H1: El nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.

H2: El nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.

H3: El nivel de observancia del sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.

2.5. VARIABLE

2.5.1. VARIABLE DE TRABAJO

Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENTO RECOJO DE INFORMACION
Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057.	1.- Artículo 87 (Principio de Proporcionalidad entre la sanción y la falta cometida)	<ul style="list-style-type: none"> - Grave afectación a los intereses. - Ocultamiento de comisión de la falta. - Grado de Jerarquía del infractor. - Circunstancia de comisión de la infracción. - Concurrencia de varias faltas. - Participación de servidores. - Reincidencia. - Continuidad de comisión de la falta. - Beneficio ilícito. 	Expedientes administrativos disciplinarios	Ficha de observación
	2.- Artículo 91 (Graduación de la sanción)	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza de la falta. - Debida motivación administrativa. - Relación entre hechos y falta. - Criterios para determinar la sanción. - Antecedentes del servidor. 		
	3.- Sub-principio de idoneidad	- Relación entre medio – fin.		
	4.- Sub-principio de necesidad	- Relación entre medio – medio.		
	5.- Sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto	- Relación de intensidad entre el hecho y la sanción.		
	6.- Artículo 93 (fases del procedimiento administrativo disciplinario)	- Fase sancionadora		
	7.- Artículo 88 (sanciones aplicables)	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 89 (la amonestación) - Artículo 90 (suspensión y destitución) 		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue aplicada porque busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio, 2006, p.122).

3.1.1. ENFOQUE

El desarrollo de la investigación se ubicó en el enfoque Mixto: cuantitativo y cualitativo, porque está orientada a los resultados de la investigación, se desarrolla más directamente en la tarea de verificar las teorías por medio de estudios doctrinarios y pretende describir todas las observaciones, documentos y análisis.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El proyecto de investigación fue nivel descriptivo, explicativo porque intentara describir los factores que influyen la problemática de estudio.

3.1.3. DISEÑO

El diseño fue No Experimental

M ----- > O

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo constituida por 50 expedientes administrativos que han sido expedidas durante los años 2017 y 2018, de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

3.2.2. MUESTRA

Respecto a la muestra, se determinó a través del muestreo probalístico, es decir de manera aleatoria lo cual estaba constituida por 10 resoluciones administrativa de sanción de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, periodo 2017-2018.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Registro documental: Se realizaron por medio del análisis de documentos, informaciones de internet y en base a expedientes administrativos.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Análisis descriptivo: Se utilizaron la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar algunas variables.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Análisis inferencial: Se utilizaron a través de la estadística inferencial el análisis se realizó con el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 22.s.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Uso del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – Tingo María

El análisis que aquí se verá acerca del principio de proporcionalidad aplicado según la Ley Servir, en el ámbito de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, resulta ser de relevancia para el derecho, pues durante la entrada en vigencia de esta ley, se emitieron muchas opiniones al respecto, señalando cuán gravosa o poco favorable sería para los trabajadores. Siendo así, se tuvo que recopilar las resoluciones que impusieran una sanción de las tres establecidas en la ley (amonestación, suspensión y destitución), para que así se pudiese analizar la realidad laboral de esta entidad pública en los procedimientos administrativos disciplinarios, durante el periodo 2017-2018.

A continuación, se mostrarán los resultados a los cuales se arribó, luego de la ardua investigación realizada.

4.1.1. SITUACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Para la realización de la presente investigación, se tuvo principalmente que recabar la información obrante en los expedientes administrativos en donde se aplicase la nueva Ley Servir y por ende existiese un tipo de sanción impuesta al trabajador.

Siendo así, durante la búsqueda de los expedientes, se determinó que, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, no existe gran cantidad de expedientes en donde se haya proseguido el procedimiento administrativo sancionador, pues solo son 10 los casos en donde se ha

impuesto una sanción, mientras que en los demás únicamente se ha opinado no proseguir con el procedimiento.

Esto evidencia que a pesar de que existen faltas cometidas por los trabajadores de la Municipalidad, estas no son suficientemente graves como para seguir con todo el procedimiento señalado por la Ley Servir. Esta afirmación se hace en base a la existencia de varios expedientes donde se emite el informe de archivamiento, advirtiéndole que los trabajadores presentan su descargo adecuadamente, con suficientes medios probatorios que demuestran no tener responsabilidad y por ende, no sería posible seguir con el procedimiento. Así, se evita que existan procedimientos innecesarios, que impidan que la autoridad pública se concentre en los casos importantes.

Sin embargo, se han logrado recopilar 10 resoluciones de procedimientos administrativos, en donde se ha llevado a cabo todos los procedimientos que señala la Ley Servir, incluyendo el informe oral que puede ser a elección de parte, cumpliendo con todos los pasos que indica la norma indicada.

4.1.2. SANCIONES MÁS COMUNES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

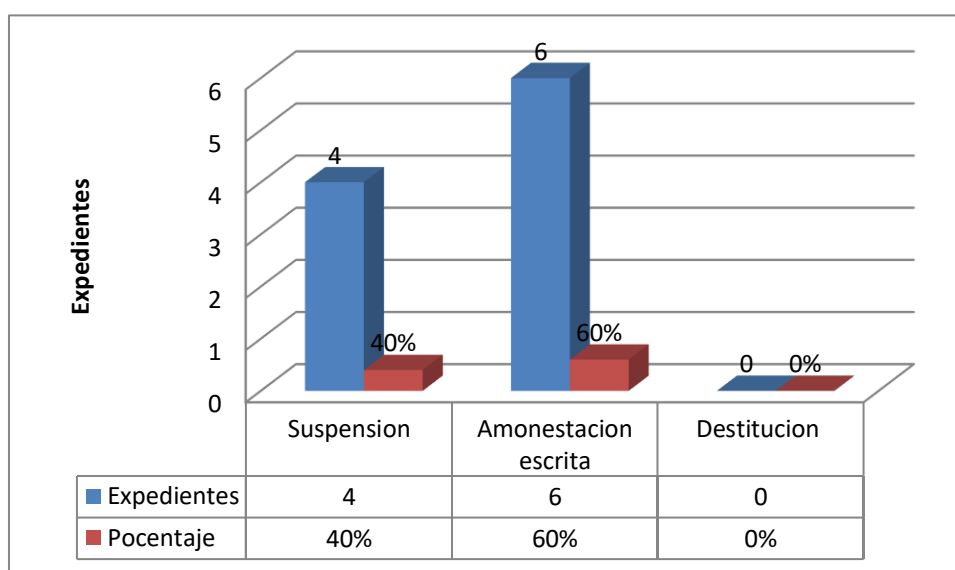
La Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, a través de sus diferentes oficinas, especialmente la de recursos humanos, ha emitido 10 resoluciones en donde se sanciona a diversos trabajadores, por haber cometido una de las faltas señaladas en la Ley Servir. Siendo así, se convierte en una necesidad determinar cuántos de estos casos han sido sancionados con amonestación, suspensión o destitución del centro laboral, para así saber con exactitud cuál es la sanción que se viene aplicando reiteradamente en estos casos en concreto. Por ello, se tiene la siguiente tabla:

Tabla N° 1 Tipos de Sanciones aplicados en las resoluciones de órgano sancionador en los procedimientos administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, en Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

N°	Tipo de Sanción	Expedientes	Porcentaje
1	Suspensión	4	40%
2	Amonestación escrita	6	60%
3	Destitución	0	0%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López



Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López

Gráfico N° 1 Representación gráfica de las sanciones más comunes aplicadas en las resoluciones de órgano sancionador en los procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Interpretación:

Los 6 expedientes representan al 60%, mientras que los 4 restantes son el 40%, Como se evidencia en la tabla mostrada, se tiene que en el 60% de los expedientes se ha aplicado la sanción de amonestación. Se debe tener en consideración que la sanción de amonestación oral se hace sin la necesidad del procedimiento administrativo, pues esta únicamente la hace el superior inmediato del trabajador que ha cometido la falta. Cuando se establece

como sanción la amonestación escrita, esta debe ser incluida en el legajo personal del trabajador en cuestión, para así tener en consideración las sanciones que han sido impuestas, y luego valorar de forma más adecuada las futuras faltas que pueda cometer.

El 40% de los expedientes analizados, se ha sancionado al trabajador con una suspensión, esta sanción se aplica, tal y como lo indica la resolución, sin goce de haber, es decir, que durante el tiempo que los trabajadores no asistirán a su centro de labores, no recibirán remuneración. Esto significa que dichos días serán descontados de su remuneración, siendo esta una consecuencia innata de la suspensión que se procede a aplicar.

Ahora bien, en cuanto a la sanción de destitución, se tiene que durante la investigación no se ha encontrado ningún caso en donde haya sido aplicada, esto a causa de que no existen faltas lo suficientemente graves como para que sea necesario aplicar ese tipo de sanción. Por lo que, la no existencia de casos en donde se haya destituido, hace suponer que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, no incurrir en faltas que ameriten la destitución, o en todo caso, han demostrado fehacientemente una razón justificable que los haya llevado a cometer una falta.

Entonces, se evidencia que la sanción mayormente aplicada a nivel de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, es la amonestación escrita, siendo la segunda sanción la suspensión sin goce de haber. Esto evidencia, que, para lograr aplicar la amonestación escrita de un trabajador, es necesario que de por medio exista no sólo una falta, sino también que no haya una justificación razonable que conlleve a determinar la imposición de dicha sanción.

4.1.3. USO DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS RESOLUCIONES

Una vez se ha determinado con precisión cuál es la sanción que con mayor frecuencia se viene aplicando en la Municipalidad Provincial de

Leoncio Prado, conviene indicar como se está analizando el principio de proporcionalidad en cada uno de los casos en concreto, y si los análisis que se vienen llevando a cabo son los adecuados.

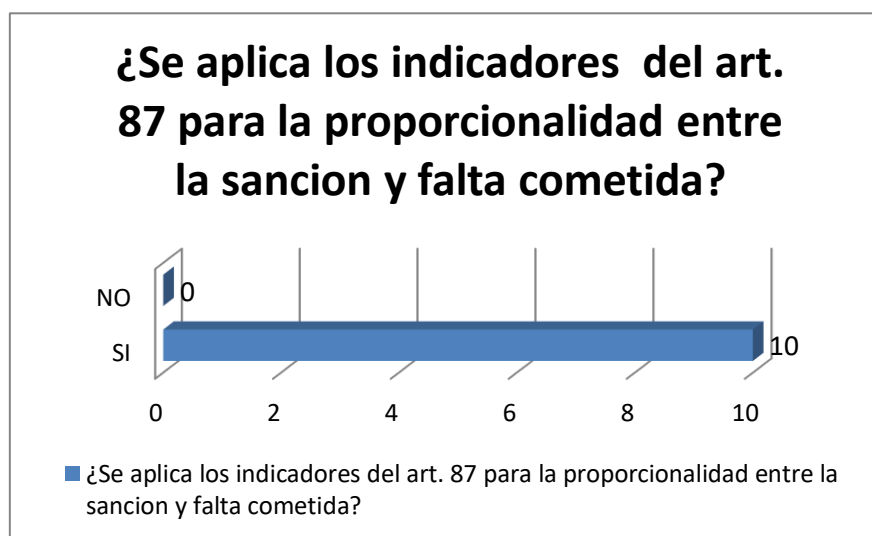
Siendo así, el uso del principio de proporcionalidad es importante en este tipo de casos, pues se tiene que, para determinar una sanción, se debe, en primer lugar, aplicar los indicadores del artículo 87 y el artículo 91 de la Ley N° 30057 y en segundo lugar mencionar en este acápite el cumplimiento de los tres subprincipios del principio de proporcionalidad, para así verificar en su totalidad su debida aplicación. Para ello, se graficarán los resultados a través de tablas estadísticas, los cuales se han realizado gracias a las preguntas planteadas en la hoja de recojo de datos.

Tabla N° 2 Aplicación de los indicadores del artículo 87 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

N°	Indicadores del art. 87	Se aplica	No se aplica
1	Grave afectación a los intereses o bienes jurídicamente protegidos por el estado.	SI	NO
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	SI	NO
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	SI	NO
4	Las circunstancias en que se comete la infracción.	SI	NO
5	La concurrencia de varias faltas.	SI	NO
6	La participación de uno o varios servidores en la comisión de la falta.	SI	NO
7	La reincidencia en la comisión de la falta.	SI	NO
8	La continuidad en la comisión de la falta.	SI	NO
9	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	SI	NO
TOTAL		100%	0%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López



Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López

Gráfico N° 2 Representación grafica de la aplicación de los indicadores del art. 87 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Interpretación:

El 100%, representa a las 10 resoluciones; donde se menciona y se aplica los indicadores del art. 87 para la proporcionalidad entre la sanción y falta cometida.

Se deduce que para la observancia y debida motivación del Principio de Proporcionalidad, se debe de aplicar ciertos indicadores establecidos en el art. 87 de la Ley N° 30057 y como se observa en la figura precedente, es el 100% de las resoluciones que cumple y aplica los indicadores del art. 87. Por lo tanto, entiéndase que el principio de proporcionalidad, es la directa relación que debe existir entre los hechos infringidos y la vulneración de las normas administrativa a aplicarse, imponiendo de la manera más justa y equitativa la sanción disciplinaria. Asimismo, este porcentaje se encuentra representado el total de las resoluciones en donde se ha sancionado al trabajador con una amonestación escrita o suspensión. Siendo así, es

necesario resaltar que, cuando se tratan de sanciones menores y leves como amonestaciones o sanciones mayores, como suspensiones, es conveniente hacer mención y aplicar el principio de proporcionalidad y sus respectivos indicadores, pues es necesario graduar la sanción de acuerdo a la falta cometida, con el objetivo, que el órgano sancionador evite arbitrariedades en sus decisiones.

Al respecto, cabe precisar, que sea cual fuera la sanción, es obligación de la autoridad administrativa competente de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, fundamentar y motivar el principio de proporcionalidad en cada caso en concreto, pues tal y como se indicó en el capítulo dedicado a este principio, es necesario que se tenga en consideración diversos aspectos de este principio, pues es una limitación al poder del Estado, el cual muchas veces puede resultar ser lesivo y arbitrario, así sea en las faltas mínimas y en donde la sanción es menor o en faltas graves donde la sanción es más severa. Por ello, no se debe de minimizar la importancia del principio dentro del derecho, más aún cuando se aplica la Ley Servir, como es el caso de las resoluciones analizadas, en donde se debe hacer alusión a aquellos principios del derecho que contribuyen a una mejor aplicación de la ley, sobre todo cuando ésta ha sido tan discutida y polémica.

Entonces en el presente caso se tiene que en todos los expedientes observados, si cumplen con motivar la proporcionalidad, es decir toman en cuenta los criterios que señalamos como indicadores, lo que nos hace ver que los procesos disciplinarios fueron desarrollados cumpliendo lo que señala la norma.

4.1.4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 91° DE LA LEY SERVIR EN LAS RESOLUCIONES

Como se ha venido explicando en el desarrollo del presente capítulo, es necesario no sólo evaluar la presencia de un análisis exhaustivo del principio de proporcionalidad, el cual se ha visto que es válido, sino también si en todas las resoluciones estudiadas o sólo en algunas, se aplica los criterios al artículo 91° de la Ley Servir, el cual prescribe:

Artículo 91° Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

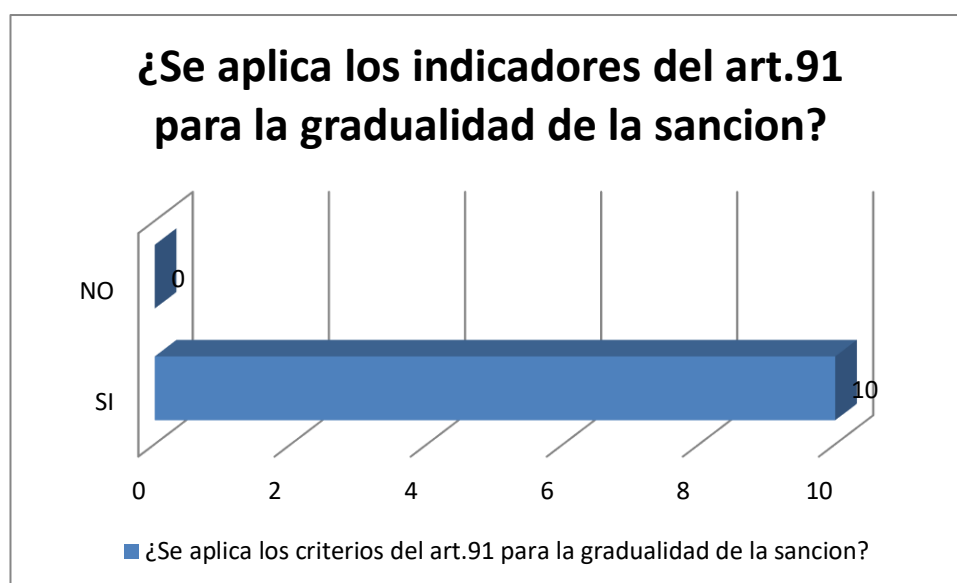
Como se evidencia, en este artículo se regula la necesidad de aplicar el principio de proporcionalidad de forma implícita, pues hace referencia a la necesidad de que la sanción sea graduada conforme a la magnitud de la falta, exigiendo que las resoluciones estén adecuadamente motivadas al respecto, para así evitar posibles arbitrariedades por parte del Estado. Siendo así, conviene analizar cómo es que la autoridad administrativa interpreta este artículo en cada caso en concreto.

Tabla N° 3 Aplicación de los indicadores del artículo 91 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

N°	Indicadores del art. 91	Se aplica	No se aplica
1	La naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI	NO
2	Debida motivación administrativa de modo expreso y claro.	SI	NO
3	La relación entre hechos y falta.	SI	NO
4	Criterios para determinar la sanción.	SI	NO
5	Antecedentes del servidor.	SI	NO
TOTAL		100%	0%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López



Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López

Gráfico N° 3 Representación gráfica de la aplicación de los indicadores del art. 91 en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Interpretación:

El 100%, representa a las 10 resoluciones; donde se menciona y se aplica los criterios del art. 91 para la gradualidad de la sanción.

Se evidencia de esta tabla que el 100% de las resoluciones hace mención y se aplica los criterios del art. 91 de la Ley N° 30057. Asimismo la autoridad administrativa está encargada de llevar a cabo la operacionalización de los procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la gradualidad y proporcionalidad y la única manera de que esta se realice de acuerdo a estos parámetros es que se tomen en cuenta cada uno de los criterios de graduación de la sanción y de los criterios de proporcionalidad que establece la Ley en total armonía al debido procedimiento, evitando de esta manera aplicar procedimientos y sanciones que se apartan de la realidad y que son totalmente arbitrarias, situaciones que terminan en una virtual nulidad futura por que dicho procedimiento no estuvo sustentado en la observancia de un debido procedimiento, lo que se aparta de la primigenia finalidad de la potestad sancionadora, que es el restablecimiento del correcto funcionamiento de la administración pública.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que para atender el procedimiento en circunstancias de adecuada proporción. Se debe analizar de manera minuciosa los antecedentes del servidor o servidores civiles, aspecto primordial e importante para determinar cuál es la sanción que le correspondería al procesado, analizando el desempeño del personal como criterio importante de valoración objetiva de los hechos y las circunstancias en las que infringió las normas a las que se encontraba obligado a observar.

Es decir, es necesario que se valore de manera objetiva los antecedentes del servidor, temiendo en cuenta la presunción de inocencia, hasta que no se demuestre lo contrario fehacientemente, acreditado ello en pruebas objetivas. De acuerdo a ello debemos resaltar que para proponer y fijar sanciones de carácter disciplinario se debe tener en cuenta los criterios establecidos en el artículo 91 de la LSC, siendo este el medio idóneo para poder considerar que tipo de sanción es la que se adecua a cada

circunstancia en particular, de manera tal que se evite cualquier tipo de abuso en contra de los servidores civiles que se encuentren comprendidos en la investigación de hechos infractores, ya sea por denuncias u otro tipo de comunicación a la entidad para ser investigados.

Finalmente se evidencia que en la 10 resoluciones evaluadas, si cumplen al 100% la aplicación de los criterios para la gradualidad de la sanción. Por lo tanto creemos que su adecuada aplicación contribuirá a que genere la seguridad jurídica y laboral que pretende; para ello, es necesario que se use adecuadamente el principio de proporcionalidad con sus respectivos subprincipios, para que así se apliquen las sanciones adecuadas para cada caso, analizando los factores, características de cada trabajador y cada falta administrativa.

4.1.5. ANÁLISIS DE LOS SUBPRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD EN LAS RESOLUCIONES

De otro lado, como se decía en el capítulo referido al principio de proporcionalidad, existen tres subprincipios inherentes a este, los cuales deben tenerse en cuenta para que exista un adecuado análisis del principio de proporcionalidad.

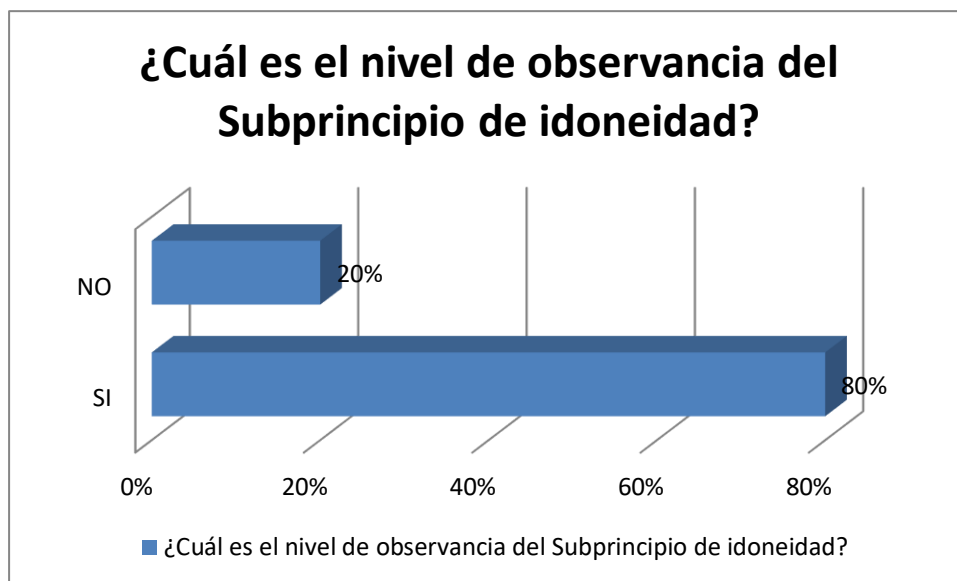
Siendo así, tal y como se indica en la hoja de recojo de datos, se ha verificado y analizado que en las resoluciones materia del presente estudio, se aplique este principio, el cual una vez se pudieron revisar los casos, se llegó a lo siguiente:

Tabla N° 4 Nivel de observancia del subprincipio de idoneidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

N°	Fundamentos del principio de proporcionalidad	Nivel de observancia	SI se cumple	No se cumple
1	Sub principio de Idoneidad	alto	80%	20%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López



Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López

Gráfico N° 4 Representación gráfica del nivel de observancia del subprincipio de idoneidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Interpretación:

El 100% representa las 10 resoluciones analizadas. En este gráfico se tiene que 8 resoluciones que corresponde al 80% se aplicó la idoneidad, mientras que las 2 resoluciones; que corresponde al 20% no se aplicó la idoneidad.

Se demuestra entonces que el nivel de observancia del subprincipio de idoneidad en las resoluciones estudiadas es alta, evidenciándose que no solo existió una correcta interpretación del subprincipio, es decir la relación de causalidad de medio a fin, entre el medio adoptado y el fin propuesto, sino que además hizo alusión a sus requisitos para su debido cumplimiento, las cuales son: a) un adecuado razonamiento de los hechos de la conducta, b) análisis de la falta y c) la sanción a imponer debe ser la apropiada, siendo esto así, se tiene que el 80% de las resoluciones evaluadas se aplicó la idoneidad. Mientras que el 20% no se aplicó correctamente la idoneidad,

debido a que en las 2 resoluciones (Resolución de Sanción Disciplinaria N°003-2019-SG.RR.HH/MPLP, Resolución de Sanción N°009-2019-SG.RR.HH-MPLP) existió una grave falencia.

Por tanto, la presencia del subprincipio de idoneidad en las resoluciones de sanción a un trabajador, bajo la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, demuestra que el 80% de dicha sanción impuesta ha sido la adecuada para el caso en concreto, mientras que el 20% no ha sido la sanción apropiada. Asimismo por este principio se entiende que es la “relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención legislativa, y el fin propuesto por el legislador” (Burga Coronael, 2011, p. 259). Siendo así, se sabe que el fin propuesto por el legislador en la Ley Servir es sancionar al trabajador público, para que ya no cometa la falta que ha ocasionado el procedimiento administrativo, pero también es proporcionar a la población un adecuado servicio por parte de los servidores públicos, lo que implica que estos deban cumplir en su totalidad con las funciones inherentes a su cargo, por lo que, si en caso no cumpliera, debe ser sancionado de acuerdo a ley.

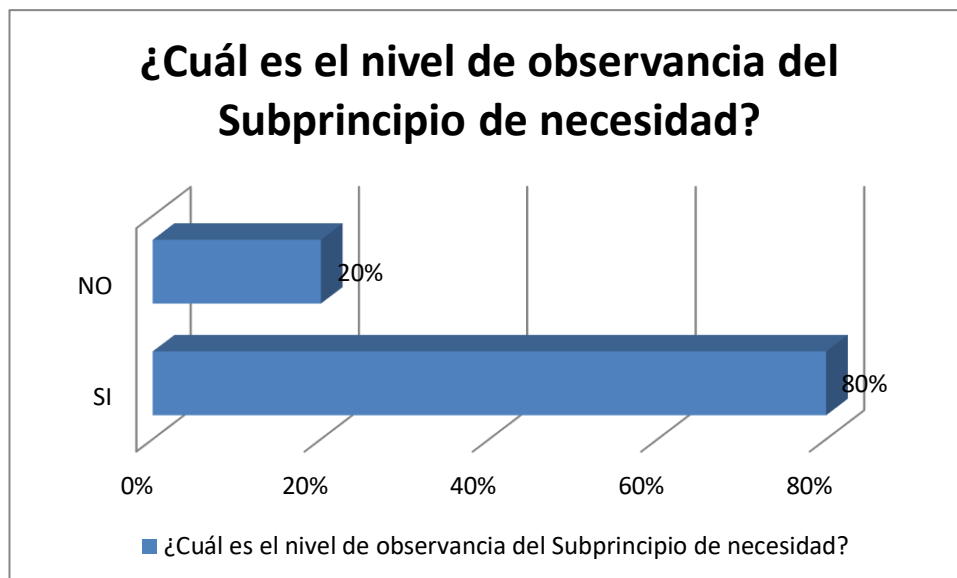
En definitiva, la sanción a imponer, debe ser la idónea para la falta cometida, lo que implica hacer un análisis de la falta contemplada en la Ley Servir, para luego establecer el tipo de sanción que le corresponde, dependiendo de su comportamiento, pero también de sus antecedentes y demás factores que pudieron influir para incurrir en la falta.

Tabla N° 5 Nivel de observancia del subprincipio de necesidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

N°	Fundamentos del principio de proporcionalidad	Nivel	Si se cumple	No se cumple
1	Sub principio de Necesidad	Alto	80%	20%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López



Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López

Gráfico N° 5 Representación gráfica del nivel de observancia del subprincipio de necesidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Interpretación:

Las 10 resoluciones analizadas son el 100%, en este gráfico se tiene que 8 resoluciones que corresponde el 80% se aplicó la necesidad, mientras que 2 resoluciones que corresponde el 20% no se aplicó la necesidad.

Se evidencia de la tabla precedente, que en las resoluciones el 80% se aplica el subprincipio de necesidad, y el 20% no se aplica, de esa manera se prueba que el nivel de observancia del subprincipio indicado es alto. Esto quiere decir, que la sanción impuesta a los trabajadores por la comisión de la falta ha sido la idónea y a la vez necesaria, debido a que este subprincipio busca examinar si existen otros medios alternativos al optado que no sean gravosos o, al menos, que lo sean en menor intensidad, razón que ha sido valorada por el órgano sancionador cuando evaluó las 8 resoluciones, pero no fue lo mismo para las 2 resoluciones en donde la sanción impuesta no era idónea tampoco necesaria.

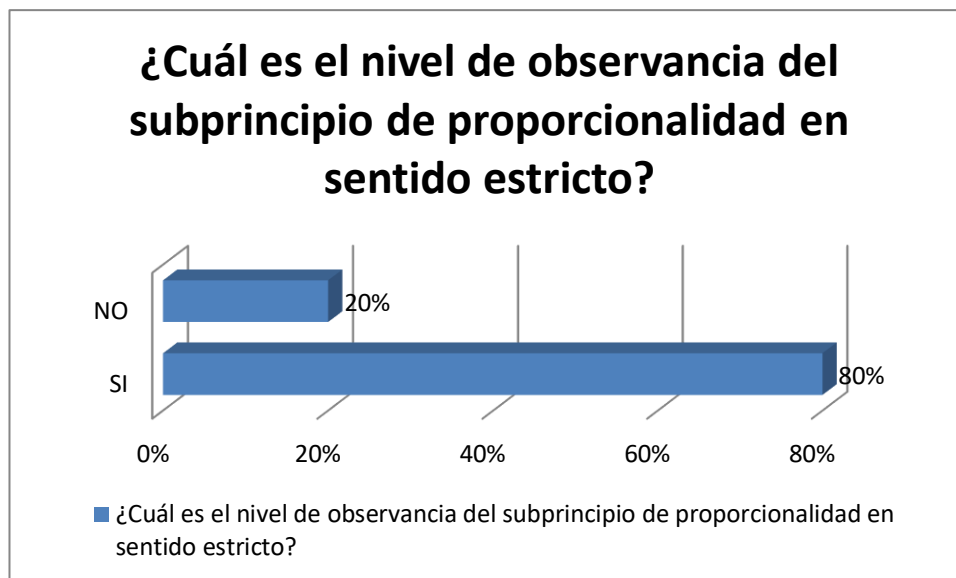
Asimismo por este principio se entiende que es la relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el optado y el o los hipotéticos que hubiera podido adoptarse para alcanzar el mismo fin. Siendo así, este subprincipio implica cuatro requisitos que se deben tener en consideración para su aplicación: a) examinar la gravedad de la conducta investigada; b) la existencia de motivos razonables, atinentes a las características de la conducta investigada, que justifiquen la práctica de la intervención corporal ya sea que se trate de intervenciones que se deban realizar al imputado, la víctima, o terceros relacionados con la investigación; y c) la evaluación previa de otras medidas de intervención para determinar si la alternativa escogida es la que, con una eficacia probable semejante, resultaba menos gravosa. También se puede llegar a exigir d) que se intente previamente conseguir la evidencia por otros medios y que estas vías alternativas hayan sido infructuosas (Tamayo Zuluaga, 2013, p. 24).

En resumen, se tiene que para que se pueda hablar de un adecuado análisis del subprincipio de necesidad y posterior aplicación, es necesario que en primer lugar se tenga en consideración la gravedad de la conducta, luego los motivos que pueden o no justificar su actuar; una vez se ha logrado los dos primeros analizados, se debe proceder a evaluar las medidas que se le pueden imponer, teniendo en consideración las menos gravosas.

Tabla N° 6 Nivel de observancia del subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

N°	Fundamentos del principio de proporcionalidad	Nivel	Si se cumple	No se cumple
1	Sub principio de Proporcionalidad propiamente dicho	Alto	80%	20%

*Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.
Elaboración: Stephani Giselle Lomas López*



Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador de los PAD en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Elaboración: Stephani Giselle Lomas López

Gráfico N° 6 Representación gráfica del nivel de observancia del subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.

Interpretación:

El 100% representa a las 10 resoluciones, en este gráfico se tiene que 8 resoluciones que corresponde el 80% se aplicó la proporcionalidad en sentido estricto, mientras que 2 resoluciones que corresponde el 20% no se aplicó.

Este es el último paso que se debe seguir en el test del principio de proporcionalidad, y resulta ser el más importante de todos, pues una vez se ha determinado que la sanción es idónea, pero además necesaria para cumplir con la finalidad de la norma, se debe determinar cuan proporcional debe ser la sanción, tratándose así de la graduación según los hechos lesivos acaecidos. Asimismo para entender este tercer subprincipio se afirma que: “se examina la relación entre la intensidad a la restricción al derecho y la importancia de la satisfacción de los derechos que el Estado persigue a través de la medida que fue atacada por falta de justificación (test de proporcionalidad en sentido estricto)” (Clérico, 2015, p. 76). Es importante

resaltar que debe existir esta relación de intensidad entre el hecho y la sanción, pues no solo se trata de imponer una norma a través de un castigo que implica vulneración de derechos, sino que se esta restricción debe ser correlacional con la falta cometida

Por esta razón, se demuestra en la tabla que el 80% de las resoluciones la sanción que se ha impuesto a los trabajadores ha sido equivalente a la falta cometida, mientras que el 20% la sanción impuesta a la falta imputada ha sido desproporcional. De tal modo, se evidencia que el nivel de observancia del tercer subprincipio es alto, debido a que en las resoluciones evaluadas por el órgano sancionador cumplió en aplicar una medida adecuada a la falta cometida por el trabajador.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Por las características propias de la presente tesis, la contrastación de hipótesis se realizó interrelacionado a los datos obtenidos mediante la recopilación de resoluciones administrativas de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, información que ha sido sistematizada en los diversos diagramas antes presentados, estableciendo de esta manera la relación existente con la variable presentada en la presente tesis.

Tabla Nº 7 Contrastación de hipótesis.

TIPO DE HIPÓTESIS	HIPÓTESIS	PRUEBA DE HIPÓTESIS
HE ₁	El nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.	VERDADERO
HE ₂	El nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.	VERDADERO
HE ₃	El nivel de observancia del sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.	VERDADERO
HG	El nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2017-2018, es de nivel alto.	VERDADERO

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado los resultados de la investigación, corresponde confrontar nuestra hipótesis planteada a la luz de los resultados advertidos, luego del trabajo de campo realizado a través de recolección y análisis de resoluciones de sanción, vistos en la Secretaria Técnica de procedimientos administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Ahora bien, analizaremos los resultados obtenidos de cada uno de las hipótesis.

5.1.1. RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La primera hipótesis específica planteada, fue: El nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.

Estando a lo expuesto, luego del trabajo de campo realizado que consiste en la recopilación de las resoluciones administrativas del órgano sancionador, y de la misma manera un análisis de los casos a través de los expedientes administrativos se advierte que: en la tabla N° 04 , el 80% (8) resoluciones consideran que, el nivel de observancia del subprincipio de idoneidad en las sanciones de los procedimientos administrativo disciplinario es alto, debido a que existió una correcta interpretación del subprincipio, es decir la relación de causalidad de medio a fin y, que además hizo alusión a sus requisitos para su debido cumplimiento mientras que el 20% (2) resoluciones se considera que la observancia es de nivel bajo , ya que existió una grave falencia. De lo referido debemos concluir que la hipótesis uno si cumple en aplicar el subprincipio de idoneidad, esto quiere decir que

la sanción impuesta por el órgano sancionador es la adecuada a la falta cometida por los trabajadores.

5.1.2. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La segunda hipótesis específica planteada fue: El nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a determinar que, en la tabla N° 05, el 80% (8) resoluciones se aplica el subprincipio de necesidad, y el 20%(2) resoluciones no se aplica, de esa manera se prueba que el nivel de observancia del subprincipio indicado es alto. Esto quiere decir, que la sanción impuesta a los trabajadores por la comisión de la falta ha sido la idónea y a la vez necesaria, debido a que el órgano sancionador ha evaluado y analizado adecuadamente la gravedad de la conducta y los motivos que pueden o no justificar su actuar; imponiendo una medida considerada la menos gravosa. Entonces de lo referido debemos concluir que la hipótesis dos es válida y verdadera ya que se cumple aplicar el subprincipio de necesidad en las resoluciones.

5.1.3. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La tercera hipótesis específica planteada fue: El nivel de observancia del sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a la conclusión que en la presente tabla N°06, el 80% (8) resoluciones el órgano sancionador a impuesto una sanción equivalente a la falta cometida por los trabajadores, mientras que el 20% (2) resoluciones consideran que la sanción impuesta es desproporcional. Por lo tanto se evidencia que el nivel de observancia del tercer subprincipio es alto. De lo referido se concluye que la hipótesis uno es válido y verdadero, debido a que en las resoluciones

evaluadas por el órgano sancionador cumplió en aplicar una medida adecuada a la falta cometida por el trabajador.

5.1.4. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis planteada fue: El nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2017-2018, es de nivel alto.

Se advierte en la tabla N° 04, tabla N°05 y la tabla N° 06 que, el 80% (8) resoluciones, el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad es alto, esto quiere decir que las sanciones impuestas por el órgano sancionador a las faltas cometidas por los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado ha sido idónea, necesaria y proporcional y el 20% (2) resoluciones se considera que la medida impuesta por el órgano no cumplió en aplicar una medida adecuada, obligatoria y equivalente a la falta cometida por el trabajador. De lo referido debemos concluir que la hipótesis general es válida y verdadera.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Análisis de fuente documental

Pedro Jose Jorge Coviello describe en su artículo científico titulado: “El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo”. Se encuentran antecedentes del principio tanto en los griegos y romanos, como en el ius naturalismo, en el Derecho inglés, en el Derecho estadounidense con su control por la «razonabilidad», en los tribunales prusianos del siglo XVIII que buscaron limitar la potestad discrecional de la administración, o en los juristas alemanes del siglo XIX y principios del XX, quienes forjaron el Derecho público de su país como una forma de proteger los derechos públicos subjetivos. Incluso en Gény encontramos referencias a la idea del «balance» de intereses. Hay coincidencia sobre el hecho de que fueron los

tribunales alemanes, luego de la Segunda Guerra Mundial, los que le dieron forma al principio que luego fue trasladado al derecho comunitario, donde se constituiría en el más importante de sus principios jurídico. En este sentido, se lo ha referido como una forma de «límite armonizante» al ejercicio del Poder Legislativo o Ejecutivo, sin tener en cuenta las relaciones de naturaleza civil, como lo sostuvo el Tribunal Constitucional.

Para él, la aplicación del principio implica determinar si «la medida sancionada por el legislador sea apropiada y necesaria para alcanzar el objetivo perseguido. El medio es apropiado, cuando por su naturaleza favorece el resultado deseado; es necesario cuando el legislador no tiene la posibilidad de elegir otro medio así de eficaz, pero que no conlleve un daño al derecho fundamental o que signifique un daño menor». Esto, a su vez, lleva a que la afectación «no debe tener una intensidad que no guarde relación con la importancia del objeto y los inconvenientes que se imponen al ciudadano». Como decía Walter Jellinek, el problema de la proporcionalidad es saber «si no se va a tirar sobre los gorriones con un cañón». Cabe señalar que otros conceptos utilizados por dicho Tribunal fueron «prohibición de medidas excesivas», «irracionalidad», o la «exigencia de la menor afectación posible a los derechos de los interesados».

La aplicación del principio se ha ceñido a la determinación de estos tópicos: (i) que la medida sea adecuada o apropiada para el resultado buscado, lo que quiere decir que el medio sea legal y que sirva para el fin buscado, por lo que algunos autores alemanes hablan de un «principio de pertinencia»; (ii) que la medida adecuada sea necesaria, en el sentido de que la autoridad no tiene otro mecanismo a su disposición que sea menos lesivo a la persona afectada; y (iii) que la medida no sea desproporcionada con las restricciones que impone, a lo cual también se denomina proporcionalidad en sentido estricto y en donde importa un balance de valores o intereses en juego.

En lo referente a la aplicación al procedimiento administrativo, entiendo que es necesario precisar qué se entiende por aquel que posee un

doble rol tuitivo, por un lado, de los derechos individuales y de la debida participación particular en la gestión administrativa, y, por otro, de la eficacia y eficiencia de la función administrativa». Siendo así, su comprensión permitirá elucidar si se aplica o no el principio de proporcionalidad.

Finalmente tenemos el artículo escrito por Tirado Barrera titulado: “Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional”, quien correctamente ha señalado que el Tribunal Constitucional haya construido un esquema de interpretación apropiado para el principio de proporcionalidad, sobre todo cuando es utilizado como un control a la potestad sancionadora del Estado. Esta opinión resulta ser acertada, puesto que el principio de proporcionalidad regulará la sanción a imponer de acuerdo a la falta que se haya cometido, teniendo en consideración que esta no debe ser excesiva y mucho menos arbitraria.

-Marco normativo.

La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (LSC), promulgada el 3 de julio de 2013 y publicada el 4 de julio del 2013, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios o a cargo de ellas. Para ello plantea una reforma integral que no solo involucra la transición a un nuevo régimen laboral, sino también la reorganización al interior de las entidades. Lo que busca esta reforma es que la Administración Pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía.

Antecedentes de la Ley N°30057.

Esta nueva ley consta de 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, 14 disposiciones complementarias transitorias, 2 disposiciones complementarias modificatorias y 1 disposición complementaria derogatoria, y dentro de los cuales se han considerado el ámbito de aplicación, clasificación de los servidores, el proceso de selección

de ingreso para esta nueva modalidad, entre otros aspectos. Mientras que su Título Preliminar consta de 3 artículos, dentro de los cuales se prescribe el objeto, finalidad y principios de la ley.

Ahora bien, dentro del articulado de la Ley Servir, existe un capítulo denominado **Régimen de sanciones y procedimiento sancionador**

La LSC prevé un régimen disciplinario que no solo es aplicable a los servidores sujetos al régimen del Servicio Civil, señalados en el artículo 90º del Reglamento General , sino que también comprende a los servidores y ex servidores sujetos a los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Incluye a su vez a los servidores comprendidos dentro del Régimen Especial para Gobiernos Locales.

En cuanto a las sanciones, se han previsto las siguientes: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses y destitución. Esta última conlleva también la inhabilitación automática para el ejercicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario. En el caso de los ex servidores, la sanción a imponérseles es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años. Estas sanciones se aplicaran, siempre cuando hayan incurrido en cualquiera de las faltas señaladas en el artículo 85, y previo procedimiento administrativo disciplinario (PAD) con excepción de la amonestación verbal, que es personal y reservada. Asimismo, para graduar la sanción se aplica lo indicadores del artículo 91.

CONCLUSIONES

1. Según los resultados, el nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, fue alto, es decir hubo una adecuada interpretación. Concluyendo que la sanción impuesta por el órgano sancionador ha sido la idónea a la falta cometida por los servidores.
2. Asimismo, se demostró que el nivel de cumplimiento del subprincipio de necesidad también es alto, debido a que existió una relación entre la gravedad de la conducta y los motivos que pueden o no justificar su actuar; imponiendo una medida considerada la menos gravosa, por lo que la sanción propuesta por el órgano sancionador ha sido necesario.
3. También, se comprobó que el nivel de observancia del subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto es alto, ya que la sanción impuesta por el órgano sancionador ha sido equivalente a la falta cometida por el trabajador.
4. Finalmente se demostró que el 20% de las resoluciones emitidas por el órgano sancionador no cumple con aplicar los fundamentos (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) del principio de proporcionalidad, es decir impuso medidas inadecuadas, innecesarios y desproporcionadas a la falta cometida por el servidor.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la secretaría técnica y a las autoridades del PAD de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, continuar con la correcta interpretación y análisis del subprincipio de idoneidad, respetando los requisitos para su debido cumplimiento y los parámetros de gradualidad y proporcionalidad al imponer una sanción, con el fin de evitar que estas resoluciones sean declaradas nulas o revocadas por la instancia superior.
2. A las Entidades del Estado que se encuentran bajo los alcances de la ley N° 30057 en todos sus niveles; deben tener en cuenta la importancia del subprincipio de necesidad, tanto a nivel legislativo como doctrinario, para así evitar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador al imponer una sanción.
3. Se recomienda que se tenga en consideración al subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto, al momento de fundamentar las resoluciones que imponen una sanción a un servidor público, con el fin de evitar arbitrariedades.
4. Es recomendable modificar el artículo 92 de la ley servir 30057 de la secretaría técnica del PAD, para que el secretario técnico sea considerado como autoridad y sus informes administrativos emitidos, se consideren de carácter vinculante evitando vacíos en los procesos administrativos disciplinarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, O. 2002. Los vértices de la meritocracia. Notas y debates de actualidad (17). Pp 121-124.
- ALCÁNTARA, F. M. 2013. Conozca el pro y los contras de polémico proyecto de Ley "Servir". Correo. [En línea]: (<http://diariocorreo.pe/ciudad/conozca-los-pro-y-los-contras-de-polemico-pro-97534/>; documento 29 May. 2018).
- APOLITANO R. J. 2013. Análisis de la ley del servicio civil. Recuperado de Trujillo informa: [En línea]: (<http://trujilloinforma.com/trujillo/analisis-de-la-ley-del-servicio-civil-por-jorge-apolitano-rodriguez/>; documento 6 Jul. 2018).
- BARNES, J. 1994. Introducción al principio de proporcionalidad en el derecho comparado y comunitario. Revista de Administración Pública (135). Pp 495-522.
- BARNES, J. 1998. El principio de proporcionalidad. Estudio preliminar. En I. N. Pública, Cuadernos de Derecho Público. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas. Pp 15-50.
- BASUALDO, A. F. 2013. Apuntes y comentarios al proyecto N° 1846/2012-PE "Ley del Servicio Civil". Soluciones laborales (62). Pp 125-138.
- BETETA, A. E. P. (s.f.). El principio de proporcionalidad frente a la limitación de los derechos fundamentales en el proceso penal. En línea]:([http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/66E961F92D4F984005257D20007D8D10/\\$FILE/Beteta_Amancio.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/66E961F92D4F984005257D20007D8D10/$FILE/Beteta_Amancio.pdf); documento 6 Ene. 2019)
- BOLAÑOS, G. J. 2010. Bases conceptuales de la rendición de cuentas y el rol de las entidades de fiscalización superior. Revista Nacional de Administración. Pp 109-138.

- BURGA, C. A. M. 2011. El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Gaceta Constitucional* (47). Pp 253-267.
- CLÉRICO, L. 2015. Examen de proporcionalidad y objeción de indeterminación. *AFD* (XXXI). Pp 73-99.
- COCA, C. J. E. 2012. El proceso administrativo disciplinario. [En línea]: (<http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03/el-proceso-administrativo-disciplinario10.html>; documento 10 Feb. 2019).
- CONSEJO DE MINISTROS. 2013. Ley del Servicio Civil. Pontificia Universidad Católica del Perú: [En línea]: (<http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/434/2013/06/20130628-serviciocivil-proyecto-ley-2013-01.pdf>; documento 12 Jun. 2018).
- CRISANTO, A. C. 2013. La Ley del Servicio Civil: problemas y soluciones. [En línea]: (<http://www.itaiusesto.com/ley-del-servicio-civil/>; documento 13 Jul. 2018).
- DE FUENTES BARDAJI, J. 2005. Manual de Derecho Administrativo Sancionador (Vol. I). Navarra: Ministerio de Justicia; Thomson Aranzadi.
- DESSLER, G.; VARELA, R. 2011. Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (Quinta ed.). (L. E. Pineda Ayala, & V. Campos Olguín, Trads.) México: Pearson Educación.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 2017. Real Academia Española. [En línea]: (<http://dle.rae.es/?id=N5u6AKS>; documento 18 Dic. 2018).
- DÍEZ, G. R. (2012). Principio de proporcionalidad, colisión de principios y el nuevo discurso de la suprema corte. *Cuestiones constitucionales* (26). Pp 65-106.

- DWORKIN, R. 2014. La filosofía del Derecho. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- ESTELA, H. J. A. 2009. El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- FIGUEROA, O. A. N. 2013. La compensación por tiempo de servicios (CTS), los aguinaldos y las gratificaciones del trabajador público a propósito de la reforma del servicio civil. Actualidad Empresarial (62). Pp. 1-4.
- GARCÍA, C., J. 2014. El principio de mérito a la luz de los hechos sociales. AFD. Pp 191-216.
- GORDILLO, A. 1962. Introducción al derecho administrativo. Buenos Aires: Perrot
- GUZMÁN, N. C. 2014. La cosa pública. Recuperado de Pontificia Universidad Católica del Perú. [En línea]: (<http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2014/08/07/el-principio-de-legalidad/>; documento 24 Nov. 2018).
- JARA, B. J. L. 2016. Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario. [En línea]: (<http://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>; documento 25 Oct. 2018).
- JINESTA, E. (s.f.). Los principios constitucionales de eficacia, eficiencia y rendición de cuentas de las Administraciones Públicas. Constitución y Justicia Constitucional. Pp 1-20.
- JORGE, C. P. J. 2011. El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo. Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho (67). Pp 139-153.

- LOPEZ, P. E. L. 2014. Relatividad de contenido del interés general por su dependencia al principio de estado social y democrático de derecho. *Ciencia Jurídica*. Pp 159-166.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. (S.F.). El sistema público de pensiones en el Perú: La cédula viva. [En línea]: (http://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/btf/N23BTFinforme.pdf; documento 26 Ene. 2019).
- MIRANDA, H. G.; Y HUAYTA, Z. L. (S.F.). El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su reglamento. [En línea]: (http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf; documento 15 Sep. 2018).
- MONCADA, A. 2015. Servir: una reforma necesaria pero dolorosa. [En línea]: (<http://semanaeconomica.com/article/legal-y-politica/sector-publico/170996-servir-una-reforma-necesaria-pero-dolorosa/>; documento 8 Sep. 2018).
- MORALES, M. C. G. 2013. La ley del Servicio Civil: ¿Quién le pone el cascabel al gato? *Revista de Economía y Derecho* (39). Pp 65-84.
- NAVARRO, S. 2013. Ley de Servicio Civil: ¿Quiénes se benefician y quiénes no? [En línea]: (<http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/ley-servicio-civil-quienes-benefician-quienes-no/>; documento 18 Nov. 2018).
- NORTHCOTE, S. C. 2013. El procedimiento administrativo sancionador. *Actualidad empresarial*, 273, 1-4.
- PAYA, M. I. (s.f.). La igualdad de oportunidades como criterio de lo justo. Recuperado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. [En línea]: (<http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/paya.pdf>; documento 12 Ago. 2018).
- PERELLO, D. I. (1997). El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional. *Jueces para la democracia*, 69-75.

- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1978). Los principios del Derecho del trabajo. Buenos Aires: Depalma.
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS. 2014. Transparencia. Lima: Programa Pro Descentralización de USAID.
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS. 2017. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Tribunal del Servicio Civil. [En línea]: (<http://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/tribunal-del-servicio-civil/>, documento 16 Feb. 2019).
- QUISPE, C. G. F. 2010. ¿Es el contrato administrativo de servicios un contrato de trabajo? Soluciones Laborales (28). Pp 123-129.
- SALCEDO, F. C. T. 2014. Aproximación al interés general y su composición con los derechos e intereses de los particulares. Recuperado de Universidad Carlos III de Madrid:<http://ocw.uc3m.es/derecho-administrativo/instituciones-basicas-derecho-administrativo/lecciones-1/Leccion7.pdf>; documento 21 Feb. 2019).
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. 2005. 045-2004-PI/TC (Tribunal Constitucional 29 de Octubre de 2005).
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. 2005. 579-2008-PA/TC (Tribunal Constitucional 5 de Junio de 2008).
- TAMAYO, Z. O. F. 2013. El principio de proporcionalidad y restricción a derechos fundamentales en el proceso penal. Medellín: Universidad de Medellín.
- TARDÍO, P. J. A. 2003. El principio de especialidad normativa (Lex Specialis) y sus aplicaciones jurisprudenciales. Revista de Administración Pública (162). Pp 189-225.
- TOYAMA, M. J. 2015. El despido arbitrario en el Perú. Ius La revista (38). Pp 120-154.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO. 2006. Los Sub principios de la proporcionalidad. [En línea]: (<https://archivos.juridicas.unam.mx/bjv/libros/5/2422/8.pdf>; documento 26 Feb. 2019).

VERA, M. J. M. 2013. Procedimiento administrativo. [En línea]: (http://www.madrid.org/dat_norte/archivos12-13/sie/PROCEDIMIENTOADMINISTRATIVO-IE.Madrid%20Norte%2022-03-2013.pdf; documento 15 Sep. 2018).

ANEXOS

Matriz de consistencia del proyecto

TITULO DEL PROYECTO: OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	DISEÑO	POBLACION/MUESTRA
Problema General ¿Cuál es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018?	Objetivo General Determinar el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	Hipótesis General El nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado 2017-2018, es de nivel alto.	Variable de Trabajo Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057.	- Grave afectación a los intereses. - Ocultamiento de comisión de la falta. - Grado de Jerarquía del infractor. - Circunstancia de comisión de la infracción. - Concurrencia de varias faltas. - Participación de servidores. - Reincidencia. - Continuidad de comisión de la falta. - Beneficio ilícito. - Naturaleza de la falta. - Debida motivación administrativa. - Relación entre hechos y falta. - Criterios para determinar la sanción. - Antecedentes del servidor. - Relación entre medio – fin. - Relación entre medio – medio. - Relación de intensidad entre el hecho y la sanción. - Fase sancionadora - Artículo 89 (la amonestación) - Artículo 90 (suspensión y	Métodos Método descriptivo explicativo Método inductivo y deductivo Método del análisis - síntesis Técnicas Análisis documental Instrumentos Ficha de registro de datos	El tipo de investigación Fue aplicada porque busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio, 2006, p.122). Nivel de investigación El proyecto de investigación fue el nivel descriptivo, explicativo porque intentara describir los factores que influyen la problemática de estudio El diseño de investigación El diseño fue jurídico correlacional (Gómez, 2002, Aranzamendi, 2016). M ----- > O	Población La población se estuvo constituida por el total de expedientes concluidos a través de resoluciones administrativas sancionadoras que hayan sido expedidas durante los años 2017 y 2018, las cuales necesariamente debe contener una de las tres sanciones establecidas en la Ley N° 30057, es decir amonestación, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses o destitución. Muestra la muestra, se determinó a través del muestreo probabilístico, es decir de manera aleatoria lo cual estará constituida por 10 resoluciones administrativas de sanción de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.
Problemas Específicos P1: ¿Cuál es el nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018? P2: ¿Cuál es el nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018? P3: ¿Cuál es el índice de observancia del sub-principio de proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del	Objetivos Específicos O1: Establecer el nivel de observancia del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018. O2: Determinar el nivel de observancia del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018. O3: Señalar el nivel de	Hipótesis Específicas H1: El nivel de aplicación del sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto. H2: El nivel de aplicación del sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto. H3: El nivel de aplicación del sub-principio de					

procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018?	observancia del sub- principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2017-2018.	proporcionalidad en sentido estricto en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley 30057, es de nivel alto.		destitución)				
---	---	---	--	--------------	--	--	--	--

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	001 - 2019 - SG. RR.HH / HPLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación ()	Suspensión (<input checked="" type="checkbox"/>)	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (X)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (X)	NO ()
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	002 - 2019 - SG. RR. HH / MPLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación ()	Suspensión (<input checked="" type="checkbox"/>)	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)		NO ()

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:		
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	003 - 2019 - SG.RR. - AH/MPLP		
EMITIDA POR:	OREANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación (X)	Suspensión ()	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)	NO ()	
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)	NO ()	
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)	NO ()	
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)	NO ()	
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)	NO ()	
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:		
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI ()	NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI ()	NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI ()	NO (<input checked="" type="checkbox"/>)

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	004-2019-SG-RP. AH/HPLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación (X)	Suspensión ()	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)	NO ()	
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)	NO ()	
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)	NO ()	
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)	NO ()	
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)	NO ()	
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.		
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	005-2019-SB.RR.HH/HRLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación (X)	Suspensión ()	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)	NO ()	
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)	NO ()	
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)	NO ()	
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)	NO ()	
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)	NO ()	
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:		
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	006-2019-SG.RR.HH/MPLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación ()	Suspensión (X)	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (X)		NO ()
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)		NO ()
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)		NO ()
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)		NO ()
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)		NO ()
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)		NO ()
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (X)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (X)	NO ()
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	07 - 2019 - SG.PP.HH-MPLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación (X)	Suspensión ()	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)	NO ()	
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)	NO ()	
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)	NO ()	
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)	NO ()	
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)	NO ()	
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:		
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	008 - 2019 - SG.RR. HA / HRLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación ()	Suspensión (X)	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)	NO ()	
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)	NO ()	
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)	NO ()	
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)	NO ()	
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)	NO ()	
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)	NO ()	

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (X)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:		
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (X)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (X)	NO ()

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	09-2019-SG-RR.HH-HRLP		
EMITIDA POR:	ORGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación (X)	Suspensión ()	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)		NO ()
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)		NO ()
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)		NO ()
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)		NO ()
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)		NO ()
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI ()	NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI ()	NO (<input checked="" type="checkbox"/>)
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI ()	NO (<input checked="" type="checkbox"/>)

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO 2017-2018

RESOLUCIÓN N°:	001-2019-GM/HPLP		
EMITIDA POR:	ÓRGANO SANCIONADOR		
1. ¿Qué tipo de sanción se ha aplicado?	Amonestación (X)	Suspensión ()	Destitución ()
PROPORCIONALIDAD ENTRE LA SANCION Y LA FALTA COMETIDA			
Se aplica el artículo 87° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:			
2. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos.	SI (X)		NO ()
3. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()
4. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta el grado de jerarquía y especialidad del infractor que comete la falta.	SI (X)		NO ()
5. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa las circunstancias en que se comete la infracción.	SI (X)		NO ()
6. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la concurrencia de varias faltas.	SI (X)		NO ()
7. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la participación de uno o varios servidores en la comisión de la imputada falta.	SI (X)		NO ()
8. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la reincidencia en la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()
9. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa la continuidad en la comisión de la falta.	SI (X)		NO ()

10. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa el beneficio ilícitamente obtenido al cometer la falta.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
GRADUACION DE LA SANCION		
Se aplica el artículo 91° en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057:	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
11. En la fase sancionadora, el órgano sancionador toma en cuenta la naturaleza de la falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
12. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la debida motivación administrativa de modo expreso y claro para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
13. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta la relación entre hechos y falta para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
14. En la fase sancionadora, el órgano sancionador fundamenta los criterios para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
15. En la fase sancionadora, el órgano sancionador evalúa los antecedentes del servidor para determinar la sanción a imponer.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
APLICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
16. Se aplica el sub-principio de idoneidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
17. Se aplica el sub-principio de necesidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()
18. Se aplica el sub-principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario, evaluado por el órgano sancionador.	SI (<input checked="" type="checkbox"/>)	NO ()



Solicito: Admita realizar recolección de datos

Señor:

Abog. ALFREDO A. PANDURO PULGAR

SECRETARIO TECNICO - PAD

Tengo el honor de dirigirme a Usted y saludarlo cordialmente, a efecto de **SOLICITARLE** me permita realizar la recolección de datos de los expedientes administrativos del área de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, a fin de obtener la información necesaria para la realización de mi tesis (investigación) sobre **OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO.**

Hago propicia la oportunidad para expresarle la muestra de mi consideración y estima personal.

Tingo María, 01 de octubre del 2019

Atentamente

Stephani Giselle Lomas López

DNI 74047471

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 001 -2019 -SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 14 de mayo de 2019

VISTO:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°11, informe de órgano instructor N°01-2018 – SGPMFYC-OI-PAD-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra el servidor ANTENOR SOTO GABRIEL y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil que entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, conteniendo información sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley.

ANTECEDENTES:

Informe N°026-2018-AAES/SGPMFYC-MPLP de fecha 10 de marzo de 2018, el policía municipal jefe de grupo identificado como Samuel Manzur Aquino Eugenio, informa al Subgerente de Policía Municipal, Fiscalización y Control que el efectivo de la Policía Municipal Antenor Soto Gabriel, realizó su ingreso a las 06:10 am a cumplir con su labor de acuerdo al Memorando N°09-2018 de fecha 19 -02-18, sin embargo al realizar la verificación del personal al promediar las 08:00am pudo advertir que dicho trabajador no se encontraba en su servicio en el pasadizo del mercado municipal, para posteriormente a las 11:10 am, regresó percatarse que el servidor regresó a su servicio en aparente estado de ebriedad, causando una gresca en las afueras del mercado municipal con los comerciantes ambulantes .

Informe N°122-2018-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 12 de marzo de 2018, en donde el Subgerente de la Policía Municipal, Fiscalización y Control informa al Gerente de Servicios Públicos que el Policía Municipal Antenor Soto Gabriel realizó disturbios en las afueras del mercado municipal y que al acudir los policías municipales Fretklím Torres Ríos y Brandon Alegría Coral a su apoyo para retirar a la gente que se encontraba alrededor, resultaron agredidos por los comerciantes y ambulantes.

Carta N°070-2018-SGPMFYC-MPLP de fecha 05 de abril de 2018, remitido por el Subgerente de la Policía Municipal, Fiscalización y Control, quien remite copia del memorándum N°009-2018 de fecha 19 de febrero de 2018 donde asigna las funciones al servidor Antenor Soto Gabriel de resguardo en el pasadizo central del mercado modelo y el memorándum N°014-2018 de fecha 09 de marzo de 2018, en donde se le asigna las funciones de secretario en la oficina de la subgerencia de Policía Municipal, Fiscalización y Control en horario de oficina, prohibiéndole también prestar labores en el Mercado Modelo y Túpac Amaru.

Resolución N°001-2018-SGPMFYC-MPLP/TM de fecha 18 de setiembre de 2018, en donde se resuelve Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Antenor Soto Gabriel quien habría incurrido en las faltas previstas en los literales a), b), d), g) y n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, quién lo elevará al órgano competente (Tribunal del Servicio Civil) para su resolución de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

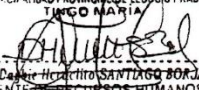
SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER al servidor **ANTENOR SOTO GABRIEL** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS CALENDARIO**, por la comisión de la falta tipificada en el literal b), d) y n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución, al servidor **ANTENOR SOTO GABRIEL**, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.


Lic. Adm. Damián Hernández SANTIAGO BORDA
SUGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 002 -2019 -SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 21 de mayo de 2019

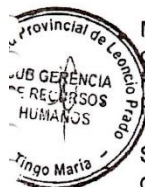
VISTO:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°24, informe de órgano instructor N°01-2018 – OI-PAD-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra Paola Quiroz Arias, y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil que entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, conteniendo información sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley.

ANTECEDENTES:



Mediante Resolución N°568-2015-MPLP, de fecha 01 de octubre de 2015, se resuelve dejar sin efecto la encargatura de la Abog. Judith Gudelia Robles Sánchez – Procurador Público Municipal en el cargo de Gerente de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Según Opinión Legal N°215-2016-GAJ-MPLP de fecha 21 de julio de 2016, la Gerencia de Asuntos Jurídicos comunica al Despacho de Alcaldía, la orientación del oficio de revisión de la información sobre la inadecuada practica de nepotismo en la contratación del personal CAP de la MPLP durante el 2015 y 2016. Así mismo que el caso se REMITA a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, para que se inicie las acciones pertinentes respecto al deslinde de responsabilidades administrativas en que habría incurrido por presuntos actos de nepotismo la Abog. Paola Quiroz Arias, cuando desempeño el cargo de Gerente de Asuntos Jurídicos.

A través del Memorando N°254-2016-MPLP/A de fecha 25 de julio de 2016, el Despacho de Alcaldía remite a la Secretaría Técnica – PAD, para que proceda conforme a sus funciones en el presunto acto de nepotismo por parte de la Abog. Paola Quiroz Arias.

Mediante Resolución de Órgano Sancionador N°001-2018-MPLP-GM/ST-PAD/OS de fecha 29 de mayo de 2018, debidamente notificada el 13 de junio de 2018, se resolvió imponer a la abogada Paola Quiroz Arias la sanción de multa equivalente a veinte mil cien y 00/100 soles (s/.20,000.00 soles) por haber incurrido en actos de nepotismo conforme lo establecido en el Artículo 7° del Decreto Supremo N°034-2005-PCM, en razón que ya no tiene la condición de funcionario y/o personal de confianza, la misma que es equivalente a la remuneración de ingresos que hubiere percibido en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario y en tanto se cumpla con el pago de la multa, no podrá ser designado a cargo o función pública ni percibir ingresos provenientes del Estado;

Mediante Resolución N°0015-2018-SERVIR-TSC-Segunda Sala, recepcionada por la entidad el 07 de septiembre de 2018, en donde la Segunda sala del Tribunal del Servicio Civil, resolvió declarar nulidad de la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2018-MPLP-GM/ST-PAD/OS del 29 de mayo de 2018, emitidas por la Gerencia Municipal de la MPLP y retrotraer el procedimiento al momento de precalificación de la falta a cargo de la

246

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por la servidora **PAOLA QUIROZ ARIAS**, establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, se impone la aplicación de la **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (45) DÍAS CALENDARIO**.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, en el caso del recurso de apelación se dirigirá a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, quién lo elevará al órgano competente (Tribunal del Servicio Civil) para su resolución de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **PAOLA QUIROZ ARIAS** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUARENTA Y CINCO (45) DÍAS CALENDARIO**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución, a **PAOLA QUIROZ ARIAS** en su domicilio real ubicado en la Av. Enrique Pimentel 248 – Tingo María, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.


Lic. Adm. Delmira Hinojosa **SANTIAGO BORJA**
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

238

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 003 -2019 -SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 21 de mayo de 2019

VISTO:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°01, informe del órgano instructor N°01-2019-GAF-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra **HENRY JAVIER DÍAZ CARO**, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

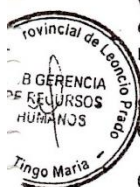
Informe N°1187-2014-CG/INPRO-EE del periodo 01 de enero de 2011 al 31-03-2014, sobre responsabilidades en la "Obra de Ampliación y Mejoramiento del Sistema Integral de Agua Potable, Alcantarillado y Disposición Final de la Zona Urbana del distrito de Rupa Rupa".

Acuerdo de Consejo N°020-2015-MPLP de fecha 30 de marzo de 2015 en donde se acordó nombrar una comisión Ad-Hoc, como órgano sancionador del procedimiento administrativo disciplinario del Ing. Arnaldo Martín Díaz Pablo, ex Gerente de Acondicionamiento Territorial Y Ambiente.

Dictamen N°001-2015-ST-PAD-MPLP de fecha 04 de junio de 2015, en donde se recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario al Ing. Arnaldo Martín Díaz Pablo, ex Gerente de Acondicionamiento Territorial y Ambiente, respecto a la "Obra de Ampliación y Mejoramiento del Sistema Integral de Agua Potable, Alcantarillado y Disposición Final de la Zona Urbana del distrito de Rupa Rupa".

Resolución Gerencial N°003-2015-GM/MPLP de fecha 11 de junio de 2015, en donde se resuelve iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario al Ing. Arnaldo Martín Díaz Pablo, ex Gerente de Acondicionamiento Territorial y Ambiente, respecto a la "Obra de Ampliación y Mejoramiento del Sistema Integral de Agua Potable, Alcantarillado y Disposición Final de la Zona Urbana del distrito de Rupa Rupa".

Acuerdo de Consejo N°005-2016-MPLP de fecha 25 de enero de 2016 en donde se acordó nombrar una comisión Ad-Hoc, como órgano sancionador del procedimiento



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por el servidor **HENRY JAVIER DÍAZ CARO**, establecida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, se impone la aplicación de la **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA**.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **HENRY JAVIER DÍAZ CARO** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución, a **HENRY JAVIER DÍAZ CARO** en su domicilio real ubicado en AA.HH. La libertad Mz E Lt 45 – Tingo María, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA
Lic. Adm. Dayvis Huarachi SANTIAGO BORJA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 004 -2019 -SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 22 de mayo de 2019

VISTO:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°03, informe final N°01-2019-GAF-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra **WILFREDO CRISPÍN GUILLÉN, ISAÍAS RUIZ TINEO Y WINDER ELADIO RADA JAIMES**, y-

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

El Informe N°167-2016-CAE/MPLP de fecha 16 de octubre de 2016, el Técnico de Control de Asistencia y Escalafón pone de conocimiento al Subgerente de Recursos Humanos el estado del servidor Gualdemar Ordoñez Sajami, quien ha cumplido 72 años de edad y corresponde tramitar el cese por límite de edad.

Carta N° 0233-2016-SG.RR.HH-MPLP, de fecha 18 de noviembre del 2016, la Subgerencia de Recursos Humanos remite a la Gerencia de Administración y Finanzas dar inicio al trámite de cese definitivo del servidor GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI, por haber excedido el límite de edad.

Informe N° 269-2016-ERPMP/LP/TM, de fecha 28 de noviembre del 2016, el Especialista en Remuneraciones y Pensiones remite a la Subgerencia de Recursos Humanos el sustento técnico y liquidación para el cese del servidor nombrado GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Carta N° 0242-2016SG.RR.HH-MPLP, de fecha 29 de noviembre del 2016, la Subgerencia de Recursos Humanos comunica a la Gerencia de Administración y Finanzas el sustento técnico y liquidación para el cese y término de la carrera y otorgamiento de 30 años de servicios al servidor GUALDEMAR ORDOÑEZ SAJAMI.

Opinión Legal N°349-2016-GAJ-MPLP, de fecha 14 de diciembre del 2016, la Gerencia de Asuntos Jurídicos – MPLP, se recomienda al Despacho de Alcaldía el cese definitivo



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **WILFREDO CRISPÍN GUILLEN, ISAÍAS RUIZ TINEO Y WINDER ELADIO RADA JAIMES** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución en sus respectivos domicilios reales de los servidores sancionados, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente de acuerdo al plazo establecido en la ley.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

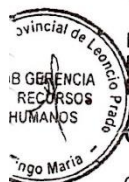

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA
Lic. Adm. SANTIAGO PORRA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 005 -2019 -SG.RR.HH/MPLP

Tingo María, 12 de junio de 2019

VISTO:



El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°27, informe final N°01-2019-GM-PAD-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra **FREDY DELGADO MONTEZA, PERCY LLANTO VERGARAY Y REYNALDO HERPACIO USCAMAYTA**, y-

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Que, mediante Contrato de Servicios de Consultoría N° 013-2013-MPLP de fecha 24 de abril de 2013; el ex alcalde Pascual Guzmán Alfaro y el contratista Félix Marín Guillen ambos en señal de conformidad firman el contrato, a fin de que el contratista se desempeñe como consultor para la elaboración del Expediente Técnico del Proyecto: "Instalación del sistema de agua potable y servicio de saneamiento en la localidad de Capitán Soto, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado – Huánuco".

Que, mediante informe N° 803-2013-MPLP/GIDL/SGFEP, de fecha 19 de julio del 2013; el ex subgerente de formulación y ejecución de proyectos pone a conocimiento al Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local del informe N° 115-2013-PFVM/MPL, el inspector de obra evalúa el expediente y da la conformidad del Expediente Técnico, por lo que la Subgerencia de Formulación y Ejecución de Proyectos, remite el Expediente Técnico para el Registro del Formato SNIP 15 con código 232765.

Que, mediante informe N° 338-2013-SGPI/MPLP, de fecha 25 de julio del 2013, el ex subgerente de programación e inversiones expone que en primer lugar solicita el informe de sustento técnico y motivos de variación, del expediente técnico respecto al perfil viable de PIP "INSTALACION DE SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SERVICIO DE SANEAMIENTO EN LA LOCALIDAD DE CAPITAN SOTO, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUANUCO" con código SNIP 232765.

Que, mediante Informe N° 382-2013-SGPI/MPLP, de fecha 21 de agosto del 2013; el ex subgerente de programación e inversiones informa que, con el informe técnico N° 907-2013-MPLP/GIDL/SGFEP, la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, solicita el registro de la fase del PIP "Instalación de sistema de agua potable y servicio de saneamiento (...)" la subgerencia de Programación e inversiones da conformidad a la verificación de viabilidad del PIP.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **FREDY DELGADO MONTEZA, PERCY LLANTO VERGARAY Y REYNALDO HERPACIO USCAMAYTA** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de estar válidamente notificada.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución en sus respectivos domicilios reales de los servidores sancionados, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente de acuerdo al plazo establecido en la ley.

Artículo 3.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARIA
Lic. Adm. Dayte-Heracito SANTIAGO BORJA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 006-2019 – S.G.RR.HH.-MPLP

Tingo María, 22 de agosto de 2019

VISTOS:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°48, informe del órgano instructor N°01-2019-SGPMFYC/GSP-MPLP, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁵ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos ° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Acta de Constatación y Verificación de fecha 27 de junio de 2019 realizada en la bodega denominada "Carmencita" con la presencia del Gerente Municipal, Gerente de Asuntos Jurídicos, Subgerente de Recursos Humanos, Subgerente de la Policía Municipal y el Secretario Técnico de esta comuna, en donde se dejó constancia de la entrevista realizada al conductor de dicho establecimiento quien se identificó indicando llamarse Hittler Jhon Campos Flores, quien refiere que dos efectivos de la Policía Municipal se encontraban libando licor en su establecimiento, hasta donde llegó un trabajador quien le solicitó sus datos y los grabó, hechos que se produjeron el 27 de junio de 2019, entrevista que se encuentra corroborada con las tomas fotográficas que se anexan.

Acta de Constatación y Verificación de fecha 27 de junio de 2019, realizada en las inmediaciones de la Av. Alameda Perú y el Jr. Callao con la presencia del Gerente



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por el servidor **SERGIO AMPUDIA SALAS**, este órgano sancionador califica dicha falta al literal d) y n) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil complementada por el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, en tal sentido se considera pertinente que al evidenciar que no cuenta con procedimientos administrativos disciplinarios anteriores que sean de suspensión, corresponde que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE DÍAS**.

Por otro lado, en cuanto al servidor **RAÚL JARA UPIACHIHUA**, este órgano sancionador califica dicha falta al literal d) y n) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil complementada por el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se evidencia que el procesado cuenta con otras sanciones que son de mayor magnitud, dicha situación agrava su condición, en tal sentido se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA DÍAS**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° .30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a SERGIO AMPUDIA SALAS la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE (15) DÍAS, quien se desempeña como Policía Municipal; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso d) y n) del Artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, complementada por el numeral 98.3 del artículo 98 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- IMPONER a RAÚL JARA UPIACHIHUA la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DÍAS, quien se desempeña como Policía Municipal; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso d) y n) del Artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, complementada por el numeral 98.3 del



RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 07-2019 - S.G.RR.HH.-MPLP

Tingo María, 22 de agosto de 2019

VISTOS:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°07, informe del órgano instructor N°01-2019-GM-MPLP, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Que, de los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario se tiene:



Carta N°034-2017-MVRI/RL con fecha de recepción 20 de noviembre de 2017, en donde la representante legal del Consorcio San Martín, solicita que de manera excepcional se autorice a la Ing. Micaela Zelada Masgo para firmar el cuaderno de obra en reemplazo de manera excepcional del Ing. Dúlio Remigio Jara.

Carta N°036-2017-MVRI/RL con fecha de recepción 23 de noviembre de 2017, en donde reitera la solicitud de firma de cuaderno de obra por la Ing. Micaela Zelada Masgo en reemplazo del residente de obra.

Que, mediante Informe N°525-2017-MPLP/GIDL/SGFEP, del 12 de enero de 2018, la Subgerencia de Formulación y ejecución de proyectos, determina que habiendo revisado y evaluado la documentación presentada por la representante legal del Consorcio San Martín, autoriza a la Ing. Micaela V. Zelada Masgo, realice anotaciones en el Cuaderno de Obra, debido a problemas de salud del Ing. Dúlio A. Remigio Jara, residente de obra, debiéndose aprobar el acto resolutivo, en vías de regularización para el periodo comprendido del 20 de noviembre de 2017 al 02 de diciembre de 2017.

Que, mediante Informe N°017-2018-GIDL-MPLP-TM, del 15 de enero de 2018, la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Local, recomienda al Despacho de Alcaldía, aprobar mediante acto resolutivo, la autorización para que la Asistente de Residente de Obra pueda firmar el Cuaderno de Obra, conforme lo solicitado por su representante legal, para el periodo comprendido desde el 20 de noviembre al 02 de diciembre de 2017.

Que, mediante Opinión Legal N°009-2018-GAJ/MPLP de fecha 23 de enero de 2018, la Gerencia de Asunto Legales, opina, entre otros aspectos que, se remitan a la Secretaría

119

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Civil, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso este órgano instructor considera pertinente que la sanción aplicable sea de **AMONESTACIÓN ESCRITA** por haber incurrido en la falta tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de resolverlo;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **WALTER JUAN TABORI ESCUDERO** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que deberá ser anexada a su legajo personal.

Artículo 2.- IMPONER a **ALEJANDRO LUIS ALVARADO FIGUEROA** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que deberá ser anexada a su legajo personal.

Artículo 3.- NOTIFIQUESE la presente resolución, a los sancionados en su domicilio real ubicado, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio, que considere conveniente.

Artículo 4.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, CÚMPLASE Y COMUNÍQUESE.


Lic. Adm. Santiago Borja SANTIAGO BORJA
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 008-2019 – S.G.RR.HH/MPLP

Tingo María, 19 de setiembre de 2019

VISTOS:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°17, informe del órgano instructor N°01-2019-MM/GSP-MPLP, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Informe N°049-2018-AMM-MPLP de fecha 26 de setiembre de 2018, el Administrado del Matadero Municipal pone de conocimiento a la Gerente de Servicios Públicos que el servidor PASCUAL CALERO CAMPOS, no se hizo presente a cumplir sus labores de guardiana y limpieza del Matadero Municipal los días lunes 24, martes 25 y miércoles 26 de setiembre de 2018, de manera injustificada.

Informe N°113-2018-MPLP/GSP/SGSC-TM de fecha 28 de setiembre de 2018, el Subgerente de Seguridad Ciudadana, pone de conocimiento a la Subgerente de Recursos Humanos que habiendo realizado la verificación y control de los puestos de vigilancia, se verificó la inasistencia continuada del servidor PASCUAL CALERO CAMPOS, quien se encuentra asignado a cumplir labores en el Matadero Municipal los días 25, 26 y 27 de setiembre de 2018, en el turno de 15:00 a 23:00 horas, desconociéndose los motivos por los cuales no se hizo presente.

Informe N°089-2018-CAE/MPLP-TM de fecha 01 de octubre, el Técnico de Asistencia y Control de Asistencia pone de conocimiento a la Subgerente de Recursos Humanos que el servidor PASCUAL CALERO CAMPOS no asistió a su servicio como vigilante del Matadero Municipal los días 24, 25 y 26 de setiembre de 2018, con su ausencia crea inconvenientes en la operatividad del trabajo diario.



AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a PASCUAL CALERO CAMPOS la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) DÍAS; al haber incurrido en falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso n) del Artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 4.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

Artículo 5.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARIA
Lic. Adm. Dayle Borja SANCHEZ
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 009-2019 – S.G.RR.HH.-MPLP

Tingo María, 30 de setiembre de 2019

VISTOS:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°55, informe del órgano instructor N°02-2019-GM/MPLP, y

CONSIDERANDO:

Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Informe N°232-2019-SGDC/GGADC/MPLP de fecha 11 de junio de 2019, emitido por el Ing. Carlos Zavaleta de la Cruz, subgerente de Defensa Civil, dirigido a el Ing. Eleuterio Adrián Advincula, que fue recibido por la Gerencia de Gestión Ambiental y Defensa Civil el día 12 de junio de 2019. En la parte posterior obran dos proveídos con enmendaduras.

Memorándum N°034-2019-GGADC/MPLP de fecha 19 de julio de 2019, emitido por el Ing. Eleuterio Adrián Advincula dirigido a Carmen Ysla Luna, donde realiza llamada de atención a dicha servidora por la enmendadura realizada en el proveído del expediente del informe N°232-2019-SGDC-GGADC/MPLP, siendo totalmente diferente a lo que se redactó en original.

Detalle de documento interno – oficina obtenida del registro del Sistema de Gestión Documental de la MPLP en donde se puede observar que efectivamente el informe N° 232-2019-SGDC-GGADC/MPLP se encontraba derivado a la Subgerencia de Defensa Civil por la Gerencia de Gestión Ambiental y Defensa Civil.

Copia a color del registro de cuaderno de cargo de la Gerencia de Gestión Ambiental y Defensa Civil, en donde se verifica que inicialmente fue derivado a la Subgerencia de Defensa Civil con fecha 12 de



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

infracción	
La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	Participaron los servidores Carlos Alberto Zavaleta de la Cruz y Carmen Ysla Luna.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado la condición.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por el servidor **CARLOS ALBERTO ZAVALETA DE LA CRUZ**, quien se desempeña como Subgerente de Defensa Civil, este órgano sancionador califica dicha falta numerales 2 y 6 del artículo 6°, así como el numeral 5 del artículo 8° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, incurriendo en falta administrativa prevista en el artículo 100° del Reglamento la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que al evidenciar que no cuenta con procedimientos administrativos disciplinarios anteriores, corresponde que la sanción aplicable sea de **AMONESTACIÓN ESCRITA**.

Por otro lado, en cuanto a la servidora **CARMEN YSLA LUNA**, quien se desempeña como Secretaria de la Gerencia de Gestión Ambiental y Defensa Civil, este órgano sancionador califica dicha falta al literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por lo que en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que al evidenciar que no cuenta con procedimientos administrativos disciplinarios anteriores que la sanción aplicable sea de **AMONESTACIÓN ESCRITA**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- **IMPONER** a **CARLOS ALBERTO ZAVALETA DE LA CRUZ** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, quien se desempeña como Subgerente de Defensa Civil; al haber



RESOLUCIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA N° 001 -2019 -GM/MPLP

Tingo María, 11 de Julio de 2019

VISTO:

El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°13, informe del órgano instructor N°01-2019-S.G.RR.HH.-MPLP, sobre el proceso administrativo disciplinario seguido contra **MERY ELIZABETH GUZMÁN FONSECA**, y



CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria 15 se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

Mediante Resolución de Alcaldía N° 703-2017-MPLP de fecha 16 de noviembre de 2017, se resolvió declarar prescrito el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del funcionario CPC. PLODEY ANDRÉS MORENO AGUILAR, Jefe del Órgano de Control Institucional de la MPLP, por la comisión de presuntas faltas éticas; así mismo se remiten copia de los actuados de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la MPLP, para que se inicien acciones de determinación de responsabilidades que correspondan.

Mediante informe N°27-2017-ST-PAD-MPLP, del 26 de octubre de 2017, la Secretaría Técnica PAD, recomienda se deriven los actuados a fin de que se emita acto resolutorio declarando la prescripción del inicio del PAD contra el funcionario CPC. Plodey Andrés Moreno Aguilar.

Mediante Carta N°0204-2016-SG.RR.HH.-MPLP del 07 de noviembre de 2016, la Subgerencia de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica - PAD, a cargo en ese momento de la abogada Mery Guzmán Fonseca el expediente correspondiente al servidor CPC Plodey Andrés Moreno Aguilar, para que proceda de acuerdo a sus funciones.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **MERY ELIZABETH GUZMÁN FONSECA** la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución.

Artículo 2.- NOTIFIQUESE la presente resolución, a **MERY ELIZABETH GUZMÁN FONSECA** en su domicilio real ubicado en el Jr. Yurimaguas Cdra 6 (Ref. Casa amarilla – 2do piso), dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- Estando a la Resolución de Alcaldía N°703-2017-MPLP de fecha 16 de noviembre de 2017, manténgase subsistente sus efectos administrativos, por convalidación.

Artículo 4.- REALICESE las acciones necesarias para el cumplimiento de lo resuelto en la presente resolución, debiendo anexarse a su legajo personal.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA

Ing. Hugo ESQUIVEL ARIZA
GERENTE MUNICIPAL